

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Komparace mzdových rozdílů zahraničních a domácích firem v ČR
Comparing Wage Differences between Foreign and Domestic Companies in the Czech
Republic

Student:

Klára Mazánková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Mazánková**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Komparace mzdových rozdílů zahraničních a domácích firem v ČR
Comparing Wage Differences between Foreign and Domestic
Companies in the Czech Republic
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické přístupy ke mzdovým rozdílům
 3. Srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR
 4. Mezinárodní srovnání mezd
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


International Labour Office [ILO]. *Occupational Wages and Hours of Work and Retail Food Prices: Statistics from the ILO October Inquiry 2007 and 2008*. Geneva: International Labour Office [ILO], 2009. ISBN 978-92-2-022242-3.
International Labour Office [ILO]. *Global Wage Report 2016/17: Wage Inequality in the Workplace [online]*. Geneva: International Labour Office, 2016. ISBN 978-92-2-130929-1.
MORAVOVÁ, Jiřina. *Základy sociální statistiky*. Praha: VŠE, 1998. ISBN 80-7079-370-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry



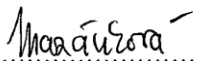
prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Přílohy č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 25. 10. 2018


.....
Klára Mazánková

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Jaromírovi Gottvaldovi, CSc. za cenné připomínky a rady při tvorbě bakalářské práce.

Obsah

1.	ÚVOD	6
2.	Teoretické přístupy ke mzdovým rozdílům	7
2.1.	Odměňování zaměstnanců	7
2.2.	Mzda	7
2.2.1.	Minimální mzda	7
2.2.2.	Strnulost mezd	8
2.3.	Mzdové rozdíly	8
2.3.1.	Dynamické rozdíly	10
2.3.2.	Kompenzující rozdíly	10
2.3.3.	Rozdíly způsobené rozdílnou náročností práce na lidský kapitál	10
2.3.4.	Rozdíly způsobené diskriminací	11
2.4.	Měření mzdových rozdílů	11
2.4.1.	Lorenzova křivka	11
2.4.2.	Giniho koeficient	12
2.4.3.	Robin Hood Index	13
2.4.4.	Kvantily	13
2.5.	Determinanty mzdových rozdílů	14
2.5.1.	Lidský kapitál	14
2.5.2.	Efektivní mzdy	16
2.5.3.	Technologický pokrok	16
2.5.4.	Omezená mobilita pracovní síly	16
2.5.5.	Odbory a kolektivní vyjednávání	17
2.5.6.	Legislativa	17
2.5.7.	Diskriminace	17
2.5.8.	Vliv globalizace	18

2.5.9.	Vliv substitučního a důchodového efektu.....	19
2.6.	Přímé zahraniční investice a podniky pod zahraniční kontrolou.....	20
3.	Srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR.....	23
3.1.	Základní pojmy.....	23
3.1.1.	Hrubá a čistá mzda.....	23
3.1.2.	Průměrná mzda	23
3.1.3.	Metody statistického zjišťování příjmů obyvatelstva	23
3.1.4.	Zahraniční firmy v ČR.....	24
3.1.5.	Srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR.....	25
4.	Mezinárodní srovnání mezd	32
4.1.	Příjmová nerovnost.....	33
4.2.	Minimální mzdy ve vybraných zemích	35
4.3.	Průměrné mzdy ve vybraných zemích.....	38
4.4.	Mezinárodní srovnání mezd ve vybraných zahraničních firmách v ČR	39
4.4.1.	Mezinárodní srovnání mezd v automobilovém průmyslu	39
4.4.2.	Mezinárodní srovnávání mezd v oblasti technologií	41
4.4.3.	Mezinárodní srovnání mezd v oblasti auditu a poradenství	45
5.	Závěr.....	48
	Seznam použité literatury	50
	Seznam zkratk.....	57
	Seznam příloh	
	Jednotlivé přílohy	

1. ÚVOD

Bakalářská práce pojednává o mzdových rozdílech, které jsou v současné době považovány za celosvětový problém. Je zaměřena především na mzdové rozdíly v domácích a zahraničních firmách v ČR a mezinárodní mzdové rozdíly firem.

Cílem bakalářské práce je porovnat mzdové rozdíly v domácích a zahraničních firmách a v mezinárodním měřítku.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola je úvodem. Druhá kapitola se zaměřuje na teoretické přístupy ke mzdovým rozdílům. Tato kapitola zahrnuje základní pojmy v oblasti odměňování zaměstnanců, mzdových rozdílů, metod měření mezd, determinantů mzdových rozdílů, přímých zahraničních investic a podniků pod zahraniční kontrolou. Třetí kapitola je zaměřena srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR. Jsou zde také definovány pojmy nezbytné k pochopení výsledků srovnávaných mezd.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na mezinárodní srovnání mzdových rozdílů. V rámci této kapitoly je srovnáván Giniho koeficient, minimální mzdy a průměrné mzdy ve vybraných zemích a dále jsou zde srovnávány mzdové rozdíly konkrétních firem ve třech vybraných oblastech, a to v automobilovém průmyslu, technologii, auditu a poradenství. Závěrečná pátá kapitola obsahuje shrnutí, a tedy výsledky srovnávání mzdových rozdílů v domácích a zahraničních firmách v ČR a mezinárodních mzdových rozdílů.

2. Teoretické přístupy ke mzdovým rozdílům

V této kapitole jsou vysvětleny základní pojmy v oblasti odměňování zaměstnanců, mzdových rozdílů, metod měření mezd, determinantů mzdových rozdílů, přímých zahraničních investic a podniků pod zahraniční kontrolou.

2.1. Odměňování zaměstnanců

Podle zákoníku práce (2006) zaměstnancům vzniká nárok za vykonanou práci na mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Zákoník práce (2006) definuje odměnu z dohody jako „peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“. Při poskytování mzdy a platu zaměstnanci se zohledňuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosažené pracovní výsledky (Zákoník práce, 2006).

2.2. Mzda

Podle ILO neboli Mezinárodní organizace práce (2015) mzdy patří k nejdůležitějším pracovním podmínkám a jsou hlavním předmětem kolektivního vyjednávání. ILO (2015) definuje mzdu jako odměnu, kterou zaměstnanci v soukromém sektoru pobírají od zaměstnavatele. Podle zákoníku práce (2006) mzda představuje peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci. Za nejdůležitější složku příjmů domácností jsou považovány mzdy, které významně ovlivňují životní úroveň obyvatelstva (Moravová, 1998).

Průměrné sazby mezd nebo platů jsou definovány jako sazby placené za běžnou pracovní dobu, zahrnující základní mzdy a platy, příspěvky na úhradu životních nákladů a další garantované pravidelně placené příspěvky. Platby za přesčas, prémie a odměny, rodinné přídatky, další platby sociálního zabezpečení, které jsou zaměstnavatelem přímo vypláceny zaměstnancům, a mimořádné odměny v naturáliích, které doplňují běžné mzdové a platové sazby, by neměly být zahrnuty v průměrné sazbě mezd a platů (ILO, 2009).

2.2.1. Minimální mzda

Zákoník práce (2006) říká, že „minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu“, a proto mzda, plat a odměna z dohody nesmí být nižší, než je výše minimální mzdy. ILO (2016) uvádí, že účel minimální mzdy se historicky

vyvíjel z politického nástroje, který se měl selektivně využívat v několika odvětvích s nízkými platy, až po nástroj s mnohem širším rozsahem.

Účelem minimálních mezd je chránit pracovníky, kteří potřebují takovou ochranu před nepřiměřeně nízkou mzdou. Minimální mzdou je zajištěn spravedlivý a rovný podíl výsledku pokroku pro všechny. Minimální mzdy mohou být také jedním z prvků politiky, jak překonat chudobu a snížit nerovnost příjmů. Minimální mzdové systémy by měly být definovány a navrženy tak, aby doplňovaly a posilovaly další sociální a zaměstnanecké politiky, včetně kolektivního vyjednávání, které se používá pro stanovení podmínek zaměstnání a pracovních podmínek (ILO, 2016).

2.2.2. Strnulost mezd

Podle Urbana (2011) mzdy vznikající na volném pracovním trhu, kde působnost netržních faktorů je omezená, se přizpůsobují tak, aby uvedly poptávané množství a nabízené množství práce do rovnováhy. Avšak působením dalších netržních faktorů, dochází k neplnění této funkce ze strany mezd. Mezi tyto faktory patří omezená mobilita pracovní síly, legislativa a působení odborů. Legislativa je definována jako nástroj, jehož cílem je zjednodušení mzdových rozhodnutí, lepší plánování vývoje mzdových nákladů a podpora pocitu spravedlnosti. Legislativou se zde rozumí zákonem stanovené minimální mzdy, pracovní právní předpisy a mzdové tarify např. interní mzdové tarify, které představují sazby mezd pro určité kategorie zaměstnanců.

Mzdová strnulost tedy představuje skutečnost, kdy mzdy mají tendenci reagovat pomalu či omezeně na změny trhu a výsledkem je, že poptávka a nabídka po práci se nevyrovnává okamžitě a zaostává schopnost čistit trh (Urban, 2011). Urban (2011) uvádí, že „strnulost mezd udržuje mzdy na trhu na vyšší úrovni, než by odpovídalo úrovni rovnovážné“. Mezi nečastější důvod, proč jsou tyto mzdy vyšší, je zejména působení odborů, které mohou v rámci kolektivního vyjednávání zaměstnavatele přinutit vyplácet vyšší mzdy.

2.3. Mzdové rozdíly

Mzdové rozdíly neboli diferenciací mezd odráží rozdíly v dovednostech, pracovních podmínkách v kvalifikaci, schopnostech, výkonu pracovníků i rozdíly v podmínkách jejich práce. Pokud neexistují rozdíly v úrovni mezd, jedná se o tzv. mzdovou nivelizaci. Avšak mzdová nivelizace je brzdou hospodářského pokroku, jelikož důsledkem nivelizace je pokles snahy o zvyšování produktivity práce a kvalifikace. Proto je v současné době věnována značná pozornost sledování diferenciací mezd (Moravová, 1998).

Edler a kol. (2015) se zaměřili na negativní účinky nezaměstnanosti na mzdy znovu zaměstnaných osob. Tyto negativní účinky se liší v závislosti na druhu povolání. Negativní dopady nezaměstnanosti na mzdy znovu zaměstnaných pracovníků jsou zesíleny v povoláních spojených s vysokou mírou nezaměstnanosti. Rozdíly ve mzdách podle zaměstnání lze vysvětlit přítomností pracovních překážek, které výrazně omezují šance zaměstnance na hledání zaměstnání v jiné profesi. Takové pracovní překážky brání rychlému přizpůsobení nabídky a poptávky na trhu práce.

Edler a kol. (2015) uvádí, že se zvýšením nezaměstnanosti může zaměstnavatel snížit mzdy, protože pravděpodobnost, že si zaměstnanci mohou zajistit alternativní zaměstnání na pracovním trhu v rámci specifického zaměstnání, je nízká. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k vyšší ztrátě mezd. Nezaměstnaní, kterým se nedaří nalézt práci dlouhodobě, se spokojí s nižší mzdou než nezaměstnaní, kteří se potýkají s nezaměstnaností pouze v krátkém období.

Cahuc (2002) vysvětluje, že hrubé rozdíly v průměrné mzdě mezi podniky odrážejí převážně rozdíly v profesní struktuře. Uvádí, že společnost, která zaměstnává 5 manažerů a 5 nekvalifikovaných manuálních pracovníků, bude mít jistě vyšší mzdové náklady než jiný, který zaměstnává jednoho manažera a 9 nekvalifikovaných manuálních pracovníků, a to i v případě, že manuální pracovníci a manažeři dostávají stejnou náhradu.

ČSÚ (2003) zaměstnaní dosahují nejvyšších mezd zejména na pozici vedoucích a řídicích pracovníků ve státní správě, vedoucích a ředitelů organizací a výrobních podniků, a to jak podle mediánu mezd, tak podle aritmetických průměrů. Oproti tomu nejnižší mzdy se nachází u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Avšak nízké mzdy jsou také vypláceny kvalifikovaným dělníkům zaměstnaných v zemědělství a provozním pracovníkům ve službách a obchodě. Mzdové rozdíly mužů a žen jsou podstatně vyšší u průměrných mezd než u mediánů neboli mezd prostředních zaměstnanců. Je to důsledkem toho, že v nejvyšších výdělkových kategoriích jsou ženy zastoupeny velmi řídce, což nezkrusuje jejich aritmetický průměr tolik jako průměr mužů. Pro mzdy prostředních zaměstnanců není mzdová nerovnost žen tak markantní, jak uvádí aritmetické průměry.

ČSÚ (2003) dále uvádí, že ženy se od mužů zásadně liší strukturu zaměstnanosti, protože ženy obsazují jiná pracovní místa než muži. Jejich uplatnění nalezneme v odlišných odvětvích než uplatnění mužů, navíc mají obecně jiné kvalifikace. V průměru ženy mají nižší počet odpracovaných hodin, především nižší počet přesčasových hodin, za které je vyplácena vyšší mzdová sazba. A tyto všechny faktory mají velký vliv na mzdu, kterou za práci dostávají. ČSÚ (2003) dále říká, že dosažená úroveň vzdělání má na výši mzdy zaměstnance jeden z nejvýznamnějších vlivů. Podle statistik ČSÚ (2003) mzda zaměstnanců s maturitou byla

v průměru téměř o polovinu vyšší než mzda zaměstnanců se základní školou, a zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním dostávali dokonce o cca 72 % více než maturanti.

2.3.1. Dynamické rozdíly

Tyto rozdíly jsou vyjádřeny nabídkově-poptávkovou analýzou, v níž jsou vysvětleny tyto rozdíly jako rozdíly dočasné, a rychlost snížení dynamických rozdílů je závislá na mobilitě práce. Avšak mobilita práce není úplně dokonalá a působením setrvačnostních prvků nejrozumnější povahy je omezená (Jurečka, 2013b).

2.3.2. Kompenzující rozdíly

Rozdíl, který plyne z různorodé nabídky práce neboli z rozdílných charakteristik povolání, se nazývá rozdíl kompenzující (Urban, 2011). Podle Jurečky a kol. (2013b) je tento rozdíl také nazýván rozdílem kompenzačním a je způsoben vznikem potřeby kompenzovat některá znevýhodnění, která jsou součástí určité práce např. náročnost, bezpečnost, zajímavost atd. Podobné rozdíly vznikají například u práce, která je spojená s vyšším rizikem či práce ve špinavém prostředí. Dalším důvodem může být rozdílná prestiž. Prestiž povolání udává míru váženosti, moci a vlivu ve společnosti, která se pracovníkovi dostává a jež je mu od ostatních prokazována v souvislosti s výkonem daného povolání.

2.3.3. Rozdíly způsobené rozdílnou náročností práce na lidský kapitál

Významným zdrojem mzdových rozdílů je lidský kapitál neboli souhrn znalostí a dovedností, které zaměstnanec získal studiem a praxí. I při investování do lidského kapitálu je možno se setkat s rizikem neúspěšného umístění investice. V případě, že lidský kapitál není pravidelně udržován, následkem toho podléhá amortizaci tzv. opotřebení, které představuje zapomínání nebo využívání zastaralých vědomostí a postupů. Do určité míry jsou tyto rozdíly důsledkem rozdílů v mezním produktu práce zaměstnanců, kteří jsou vybaveni lidským kapitálem a zaměstnanců nevybavených tímto kapitálem. V případě zaměstnance s vyšší vybaveností lidským kapitálem je vyprodukován vyšší mezní produkt, a proto je odměněn vyšší mzdou, a naopak v případě zaměstnance s nižší vybaveností lidským kapitálem je vyprodukován nižší mezní produkt a je mu vyplácena mzda nižší (Jurečka, 2013b).

2.3.4. Rozdíly způsobené diskriminací

Podle Jurečky (2013b) ekonomická teorie diskriminace se zabývá zejména diskriminací tzv. systematickou. Jedná se o rozlišování lidí bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince na základě rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, pohlaví, věku apod. Mzdová diskriminace je způsobena vyplácením rozdílné mzdy dvěma stejně kvalifikovaným zaměstnancům za stejný přínos do produkce. V některých zemích např. USA byly přijaty kromě antidiskriminačních zákonů také opatření na podporu tzv. potvrzujících činů. Zaměstnavatelé mají povinnost na základě těchto opatření prokázat, že provedli dodatečné kroky k zaměstnávání pracovníků, jež jsou součástí znevýhodněných skupin.

2.4. Měření mzdových rozdílů

Míru mzdové nerovnosti můžeme sledovat mnoha způsoby. Nejčastěji se využívají tabulky a grafy. Mnohá opatření jsou založena na výpočtech, kolik příjmů jde na jednotlivé segmenty distribuce příjmů. Průměr mezd bývá ovlivněn skupinou osob s vysokými příjmy, kdy střední příjem osoby, kterým se rozumí příjem, kdy počet osob s nižšími a vyššími příjmy je stejný tzv. medián, je většinou nižší než celkový průměr příjmů. Čím je větší rozdíl mezi mediánem příjmů a celkovým průměrem příjmů, tím je mzdová diferenciaci vyšší (Urban, 2013).

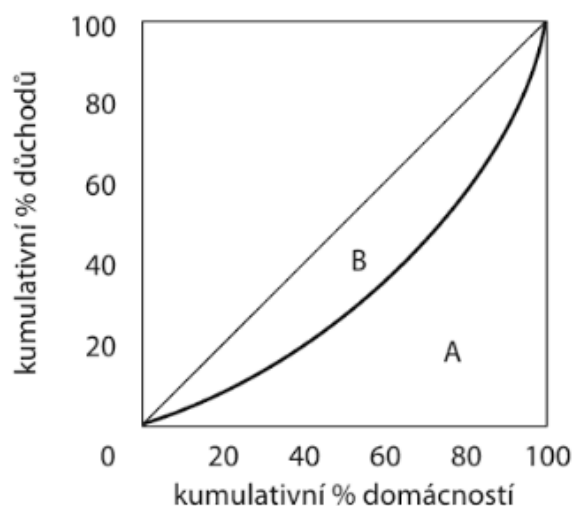
2.4.1. Lorenzova křivka

Stupeň příjmové diferenciaci lze znázornit graficky pomocí tzv. Lorenzovy křivky. Tato metoda se zakládá na vyznačení bodů odpovídajících kumulativním podílům mezd na straně jedné a kumulovaným podílům příjmů na straně druhé. Ideální rovnoměrnosti je možno dosáhnout v případě, kdy by body ležely na diagonále (Moravová, 1998). To znamená, že přímkou se sklonem 45° zobrazuje příjmové rozdělení, za situace, že by bylo příjmové rozdělení zcela rovnoměrné. Lorenzova křivka je v grafu znázorněna zakřivenou čarou, která představuje příjmové rozložení, které je zpravidla odlišné od rozdělení rovnoměrného. Plocha mezi přímkou pod úhlem 45° a Lorenzovou křivkou znázorňuje rozsah nerovnosti příjmové distribuce (Urban, 2011). Čím dále leží Lorenzova křivka od diagonály, tím je stupeň nerovnosti větší, a naopak čím blíže se nachází Lorenzova křivka k diagonále, tím je stupeň nerovnosti menší (Moravová, 1998).

Na obrázku 1.1. je vidět Lorenzova křivka, kde diagonála OBA se nazývá linie nerovnosti a znázorňuje extrém, který by existoval v případě, že veškeré příjmy země připadají

na jedinou domácnost. Toto se ovšem v realitě nevyskytuje. Diagonála 0 a A se nazývá linie absolutní rovnosti a tento případ v realitě také neexistuje. Touto diagonálou je zobrazena situace, kdy příjmy mezi jednotlivými domácnostmi jsou dokonale rovnoměrně rozdělené. Avšak tato diagonála slouží jako srovnání, jelikož čím více se nacházíme v její blízkosti, tím je rozdělení příjmů vyrovnanější (Jurečka, 2013b).

Obrázek 2.1 Lorenzova křivka



Zdroj: Jurečka (2013b)

2.4.2. Giniho koeficient

V oblasti zkoumání nerovnosti je nejznámější mírou koncentrace Giniho koeficient. Tento koeficient je další způsob měření nerovností v rozdělení příjmů (Kliková a kol., 2012). Podle Jurečky (2013b, s. 315) Giniho koeficient „spočívá ve výpočtu poměru plochy mezi Lorenzovou křivkou a linií absolutní rovnosti a celkovou plochou pod linií rovnosti“. Vyjadřuje vztah mezi kumulativním podílem počtu osob a kumulativním podílem jejich příjmů. Tento koeficient může nabývat hodnot od 0 do 1. Čím vyšší je jeho hodnota, tím vyšší existuje mzdová diferenciacce a naopak, čím nižší je jeho hodnota tím je rovnost ve společnosti větší (Jurečka, 2013b). V rovnici 1.1 je zobrazen vzorec, který vysvětlen v této podkapitole a je používán k výpočtu Giniho koeficientu.

Rovnice 1.1 Výpočet Giniho koeficientu

$$G = \frac{B}{A + B}; G \in (0; 1)$$

Zdroj: Jurečka (2013b), vlastní úprava

2.4.3. Robin Hood Index

Tento nástroj měřící nerovnost rozdělení příjmů bývá často označován jako Hoover index a vychází z modelu Lorenzovy křivky. Zobrazuje podíl všech příjmů, které by musely být přerozděleny, aby všichni měli stejný příjem a bylo dosaženo stavu dokonalé rovnosti (United Nations, 2015). Myšlenka tohoto indexu je, že část celkových příjmů by měla být přerozdělena od bohatých ve prospěch chudých (Byrtusová, 2015). Vyšší hodnoty naznačují vyšší nerovnost a větší redistribuce příjmů je nezbytná pro dosažení rovnosti příjmů. Graficky může být znázorněn jako maximální vertikální vzdálenost mezi Lorenzovou křivkou a přímkou se sklonem 45°, která představuje dokonalou rovnost příjmů (United Nations, 2015).

2.4.4. Kvantily

Souček (2006, s. 15) uvádí, že „kvantil je hodnota proměnné určená tak, že odděluje určitý oddíl jednotek, které jsou menší než tato hodnota“. Např. třicetiprocentní kvantil separuje 30 % malých hodnot a zároveň 70 % velkých hodnot. V případě hodnocení mzdové úrovně zaměstnanců je možno zjistit mzdovou hranici oddělující 30 % zaměstnanců s nejnižšími mzdami. V praxi jsou využívány především kvartily, decily, centily a percentily (Souček, 2006).

Kvartil je řazen mezi kvantily rozdělující uspořádanou řadu hodnot na čtyři části, přičemž každá část obsahuje 25 % jednotek. Kvartily jsou rozděleny na dolní, prostřední a horní kvartil. Dolním kvartilem je odděleno 25 % jednotek s nejnižšími hodnotami a horní kvartil separuje 75 % nejmenších dat od 25 % nejvyšších dat. Prostředním kvartilem, který je také nazýván medián, je obor hodnot rozdělen na dvě části, přičemž separuje 50 % jednotek menších než medián a 50 % jednotek větších než medián (Souček, 2006). Lind a kol. (2006), říká, že medián je také nazýván jako měřítko umístění, protože určuje střed dat. Decily oproti kvartilům dělí uspořádaný statistický soubor na deset částí a percentily dělí soubor na sto stejně početných částí (Souček, 2006).

Například za předpokladu, že všechny domácnosti jsou seřazeny podle jejich mzdové úrovně a rozděleny do pěti stejně velikých skupin a první kvantil obsahuje 20 % domácností s nejnižšími příjmy a pátý kvantil obsahuje 20 % domácností nejvyššími příjmy, můžeme vypočítat, kolik příjmů plyne domácnostem v každém kvantilu. Za situace, že by v každé domácnosti byl vyplácen stejný příjem, a tedy na každý kvantil by připadlo 20 % z celkových příjmů, nastala by absolutní rovnost (Borjas, 2013)

Večerník (2001, s. 453) uvádí, že mzdová šetření používají také decilový poměr, který představuje „podíl nejnižší hodnoty desátého decilu k nejvyšší hodnotě prvního decilu

rozdělení mezd“ a zároveň tento poměr nezahrnuje příjmy nejnižších a nejvyšších 10 % příjemců. Porovnáním průměrů nejvyššího a nejnižšího decilu, získáme podíl ještě vyšší a jeho změna v čase je zřetelnější. Decilový poměr je definován jako ukazatel, jehož nevýhoda je, že nebere v úvahu nejnižší a nejvyšší decil mezd pracovníků a výhodou tohoto ukazatele je snadná dostupnost a srovnatelnost (Večerník, 2001).

Borjas (2013) uvádí, že pro měření mzdových rozdílů je používána tzv. mzdová mezera, která představuje procentuální rozdíl ve mzdách mezi různými percentily příjmového rozložení. Dvě často používané mzdové mezery jsou mzdová mezera 90-10 a mzdová mezera 50-10. Mzdová mezera 90-10 udává rozdíl mezi 90. percentilem a 10. percentilem jako procento mzdy 10. percentilu. Mzdová mezera 90-10 tedy poskytuje míru rozdělení příjmů. Mzdová mezera 50-10 představuje rozdíl mezi 50. percentilem a 10. percentilem jako procento mzdy 10. percentilu. Tato 50-10 tedy poskytuje míru nerovnosti mezi pracovníky střední třídy a nízkopříjmovými pracovníky.

2.5. Determinanty mzdových rozdílů

Poptávka po práci i nabídka práce jsou heterogenní. Na trhu práce můžeme narazit na poptávané i nabízené práce, které se odlišují povahou, náročností apod. Důsledkem jsou rozdílné úrovně rovnovážných mezd u různých druhů práce. Faktory ovlivňující poptávku po jednotlivých druzích práce, které souvisejí s její povahou, nazýváme determinace mezd (Urban, 2011). Patří zde lidský kapitál, efektivní mzdy, technologický pokrok, diskriminace a globalizace. Úroveň mezd ovlivňují také netržní faktory determinace mezd a k nim především patří legislativa, odbory a kolektivní vyjednávání, omezená mobilita pracovní síly.

2.5.1. Lidský kapitál

Je to forma kapitálu, který představuje soubor znalostí, schopností a zkušeností osoby, skupiny osob, nejčastěji zaměstnanců či pracovní síly národní ekonomiky (Urban, 2011). OECD (1998) tvrdí, že lidský kapitál představuje nehmotný majetek, který má schopnost zvýšit nebo podpořit produktivitu, inovace a zaměstnatelnost. Může být rozšířen, odmítnut nebo může být považován za nadbytečný. Je tvořen různými vlivy a zdroji, včetně organizované vzdělávací aktivity ve formě vzdělávání a odborné přípravy. Znalosti, dovednosti, kompetence a další atributy se kombinují různými způsoby podle jednotlivce a kontextu použití.

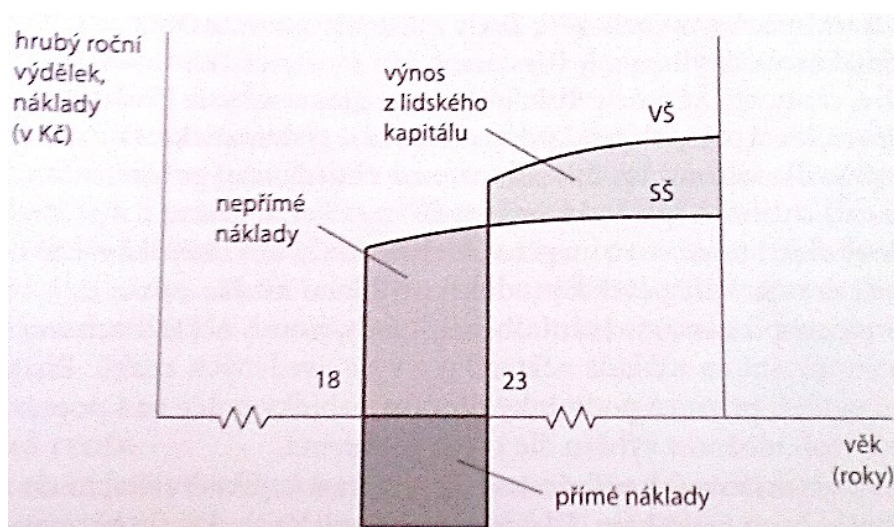
Podle Jurečky (2013b) jednotlivci při investování do lidského kapitálu srovnávají současné náklady na investici a budoucí očekávané výnosy. Těmito náklady se rozumí náklady přímé, do kterých řadíme výdaje na učebnice, školné, ubytování apod. a náklady nepřímé,

kterými jsou chápány náklady obětované příležitosti jako ušlá mzda nebo jiný důchod. Výnosem do lidského kapitálu je zvýšení příjmů v důsledku vyššího vybavení tímto kapitálem a nepeněžité výnosy jako vyšší postavení v zaměstnání, zajímavější práce apod.

OECD (1998) naznačuje, že hodnota vzdělání při předvídání budoucích mezd se časem nezhoršuje, protože zvýšená informovanost o produktivitě jednotlivců, kterou zaměstnavatelé získají tím, že sledují tuto produktivitu, potvrzuje očekávaný vztah mezi úrovní produktivity a úrovní vzdělání. Podle Urbana (2011) díky investice do lidského kapitálu je možno získat z tohoto kapitálu v budoucnu výnos ve formě vyšší mzdy nebo platu. Vzdělaná pracovní síla se zpravidla vyznačuje vyšší produktivitou, proto se vzdělání zaměstnance chápe jako investice do lidského kapitálu, která má za následek růst produktivity práce. Rostoucí produktivita zaměstnanců s vyšší kvalifikací má za následek skutečnost, že firmy poptávající se po práci, jsou ochotné zaplatit vyšší mzdy, jelikož mezní produkt těchto zaměstnanců je vyšší.

Na obrázku 1.2 můžeme vidět, výnosy a náklady z lidského kapitálu, které plynou pracovníkovi se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. V případě, že je plocha výnosů větší než plocha nákladů, je investice efektivní. Je zřejmé, že budoucí příjmy z této investice do lidského kapitálu budou vyšší u pracovníků s vyšším vzděláním. Avšak se jedná o pouhé zjednodušení výnosů a nákladů do lidského kapitálu, protože zde je zahrnuto jen vzdělání těchto pracovníků a nejsou zde zahrnuty praktické dovednosti a vědomosti, které jsou získané neinstitutionalizovaným vzděláním a také praxí těchto pracovníků.

Obrázek 2.2 srovnání výnosu z lidského kapitálu a nákladů na jeho tvorbu



Zdroj: Jurečka (2013b)

2.5.2. Efektivní mzdy

Podle Urbana (2011) tzv. koncepce efektivních mezd říká, že pro firmy maximalizující svůj zisk může být někdy vyplácení dobrovolné mzdy svým pracovníkům, které jsou vyšší než odpovídající rovnovážná úroveň, považováno za výhodu. Výhodou pro zaměstnavatele nabízející zaměstnancům mzdu, která je vyšší než rovnovážná mzda, je možnost získat kvalitnější pracovníky. Předpokladem vyplácení těchto mezd je dosažení vyšší efektivity firmy. Jedním z důvodů je fluktuace kvalifikovaných zaměstnanců, kterou se zaměstnavatelé snaží zamezit pomocí vyšších mezd. Druhý důvod je spojen s motivací zaměstnanců k vyšším výkonům, jelikož mzda je určitou formou motivace. V situaci, kdy je pracovníkům vyplácena rovnovážná mzda, nejsou tito pracovníci motivováni mzdou a mohou si najít jinou práci za stejnou mzdu. Ale při mzdě, která je vyšší, než tržní úroveň jsou pracovníci více motivováni si práci udržet a plnit pracovní povinnosti lépe.

2.5.3. Technologický pokrok

Jurečka (2013a) tvrdí, že technologický pokrok je jediný faktor, pomocí něhož může modelová ekonomika růst i pokud dosáhne ekonomika stálého stavu. Podle WTO (2017) technologie může být široce definována jako "stav znalostí o tom, jak přeměnit zdroje na výstupy" nebo jako stroje a zařízení vyvinuté za použití vědeckých poznatků. Nové technologie a technika můžou mít za důsledek závažné změny systému odměňování.

Tyto technologie mohou mít pozitivní vliv na poptávku po práci tím, že zvýší poptávku po stávajících a nových produktech nebo službách, pokud povedou ke zvýšení produktivity podniků a zvýšení mezd a příjmů pracovníků. Technologický pokrok může doplnit některé úkoly nebo povolání a tím zvýšit produktivitu práce, což by mohlo vést buď k vyšší zaměstnanosti nebo k vyšším platům nebo k oběma. Noví pracovníci nebo ti, kteří využívají vyšší mzdy, mohou zvýšit své výdaje na spotřebu, což zase vede k udržení nebo zvýšení poptávky po práci v ekonomice.

2.5.4. Omezená mobilita pracovní síly

Urban (2011) uvádí, že zaměstnanci mají tendenci zůstat na svých pracovních místech z mnoha důvodů. Jeden z nich může být např. nevědomost v rámci nových pracovních příležitostí. Účinky mobility na mzdu závisí na řadě faktorů, jako je úroveň zkušeností a služebních let (Tchernis, 2010). Podle Jurečky a kol. (2013b) je dalším důvodem této

nepružností trhu práce psychická vazba pracovníků na místo, kde žijí. V důsledku této vazby lidé nejsou ochotni se přestěhovat z oblastí s nedostatkem pracovních míst nebo nízkými příjmy. Mezi další důvody patří nedostatek bytů, těžké daňové břemeno nebo časová náročnost rekvalifikace.

2.5.5. Odbory a kolektivní vyjednávání

Armstrong (2009) říká, že výše mezd může být také ovlivněna kolektivním vyjednáváním s odbory. Podle Urbana (2011) právě tyto odbory tvoří sdružení pracovníků, kteří vyjednávají se zaměstnavateli zpravidla na základě tzv., kolektivního vyjednávání výši mezd a další pracovní podmínky. Toto vyjednávání probíhá mezi zástupci odborů a firemní managementem a výsledkem tohoto vyjednávání je dohoda. Důsledkem kolektivního vyjednávání je vyloučení konkurence v rámci stanovení mezd na straně poptávky po práci nebo na straně nabídky práce.

2.5.6. Legislativa

Výše mezd je kromě sil poptávky a nabídky určována také legislativou, zejména zákonem stanovenými minimálními mzdami či mzdovými tarify, ale také pracovněprávními předpisy upravující délku pracovní doby, odměny přesčasů atd. (Urban, 2011). Pro zaměstnavatele se minimální mzdou chápe nejnižší možná úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. Tomší (2008) říká, že růstem minimální mzdy se zvyšují náklady práce zaměstnavatele. Jurečka (2013a) uvádí, že minimální mzda může mít negativní vliv, jelikož často je minimální mzda vyšší než mezní produktivita méně kvalifikovaných zaměstnanců, a tak firmy poptávající práci budou vyhledávat více kvalifikované pracovníky, a ty s nižší kvalifikací propouštět.

2.5.7. Diskriminace

Podle Urbana (2011) vede diskriminace na trhu práce k omezení pracovní nabídky a růstu mezd pro kategorie pracovní síly, které nejsou diskriminované. Jak konstatoval Robert Elliott „k diskriminaci dochází, když se stejným se zachází nesejně“ (Armstrong, 2009, s. 174). Podle ILO (2013) jsou nerovnoměrné mzdové podmínky obtížně změnítelem a všeobecným problémem. ILO (2003) uvádí, že rasismus a rasová diskriminace byly prvními formami diskriminace, o kterou se zajímaly mezinárodní společnosti. Nejedná se o charakteristiku osoby, ale o vnímání kulturních, sociálních nebo fyzických rozdílů ostatních lidí, jako je barva,

která vede k rasové diskriminaci. Mzdové rozdíly na základě rasy tzv. rasové tresty jsou pro muže větší než pro ženy, což je vysvětleno vyšší profesní segregací mezi černými či hispánskými muži a bílými muži než mezi černými či hispánskými ženami a bílými ženami. Profese s větším rozdílem v příjmech způsobeným rasovou diskriminací byly obvykle profese založené na klientech a zároveň svůj úspěch vkládaly do sociálních sítí. Věk hraje také důležitou roli při diskriminaci na trhu práce. Důležitost řešení diskriminace na základě věku je zřejmá při posuzování změny věkové struktury světové populace. Např. v zemích, kde je nárůst mezd spojen s odslouženými roky, jsou firmy v pokušení vyměnit starší pracovníky za méně nákladné mladší pracovníky.

V současné době mezi nejvíce diskutované mzdové diskriminace patří diskriminace mezd mužů a žen. Výplata nižších mezd ženám než mužům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je nejčastěji zmiňovanou formou diskriminace v zaměstnání (Armstrong, 2007). Armstrong (2007) říká, že historicky vzato, ženy nepotřebovaly mzdu, protože muži byli považováni za živitele rodiny, proto byla práce žen v důsledku nízkých mzdových sazeb podhodnocována. Podle ILO (2013) politika, která stanovovala rozdílnou úroveň mezd u mužů a žen, za stejnou práci, byla téměř všude přerušena. V důsledku historických a stereotypních postojů vůči úloze žen, menší a odlišný okruh povolání vykonávají převážně ženy než muži. Celková politika rovnosti žen a mužů je zásadní pro podporu rovného odměňování.

Výhodami rovnosti odměňování je vylepšené pracovní prostředí založené na zásadách rovnosti, dále zvýšená pověst a atraktivita firmy. Tato rovnost odměňování vede k nižším náborovým nákladům pro kvalifikované zaměstnance a kratší době neobsazenosti pracovní míst díky atraktivnějším pozicím. Mezi neposlední výhodu patří nižší právní náklady a sankce za diskriminaci v odměňování a jednodušší systém v odměňování, který zajišťuje efektivnější rozdělení celkových mzdových nákladů mezi různá pracovní místa. A poslední výhodou je lepší nábor a postupy výběru zaměstnanců, protože rovnost mezd vytváří efektivnější postupy náboru a výběru pracovníků. (ILO, 2013)

2.5.8. Vliv globalizace

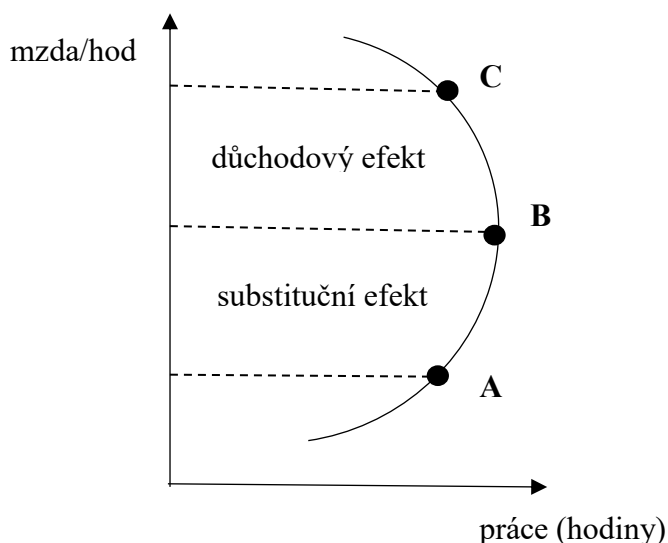
Podle MMF neboli Mezinárodního měnového fondu (2008) je globalizace chápána jako rostoucí vzájemná ekonomická závislost zemí na celém světě, zejména prostřednictvím pohybu zboží, služeb a kapitálu přes hranice. Termín někdy také odkazuje na pohyb osob (práce) a znalostí (technologie) přes mezinárodní hranice. OECD (2007) vysvětluje, že otevřené obchodní a investiční politiky mohou být silnou silou pro zvyšování životní úrovně.

Důsledkem globalizace je přínos volného obchodu, kapitálu, pohybu práce a zvyšování materiálního blahobytu. Globalizace má podle několika kritiků za následek nárůst ekonomických rozdílů mezi zeměmi. Pro některé pracovníky může být globalizace ztrátová. To je nejvíce patrné v případě pracovníků vysídlených ze sektorů, které se účastní dovozní soutěže. Nevýhodou globalizace můžeme chápat přemísťování pracovních míst do zemí, kde jsou nízké mzdy hlavním ekonomickým problémem. Globalizace má za následek ústupek zaměstnanců na mzdách a pracovních podmínkách v rámci udržení si svého zaměstnání.

Firmy při mezinárodním získávání a odměňování pracovníků jsou nuceny reagovat na problematické záležitosti globálního obchodu, pohyblivé směnné kurzy a cizí kulturu (OECD, 2007). Jak uvádí Armstrong (2011, s. 348) „strategie mezinárodního odměňování se týká vytváření integrovaného přístupu k budování politiky a praxe odměňování, přesahující státní hranice“. Tato strategie se může týkat tržního oceňování, hodnocení práce, celkové odměny, mzdové struktury apod. (Armstrong, 2011).

2.5.9. Vliv substitučního a důchodového efektu

Obrázek 2.3 Substituční a důchodový efekt



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Obrázek 3.1 znázorňuje fungování rovnovážné alokace času při rozdílné nebo měnící se mzdě. Holman (2007) uvádí, že v obecném pojetí lze chápat substituční efekt jako situaci, kdy v důsledku snížení ceny určitého statku, spotřebitel jím bude substituovat jiné statky, jejichž cena je po snížení toho určitého statku relativně vyšší. Navíc v důsledku poklesu ceny toho určitého statku daný spotřebitel ušetří peníze a zvýší se mu jeho reálný důchod a spotřebitel má

možnost zvýšit spotřebu všech statků. Tato situace se nazývá efekt důchodový. Vzájemným působením těchto efektů je vysvětlen důvod, proč snížení ceny určitého statku má za následek růst poptávaného množství a naopak. Tento vztah mezi poptávaným množstvím a cenou statku je nazýván zákon poptávky.

Jurečka (2013b) uvádí, že v rámci důchodového a substitučního efektu na trhu práce se člověk rozhodne v rámci rozsahu disponibilního času za den, týden, měsíc nebo rok na základě toho, kolik práce je ochotný nabídnout a kolik volného času požaduje. Volný čas lze tedy chápat jako poptávané zboží, které má svou cenu. Člověka je tedy možno chápat jako spotřebitele kupující svůj volný čas, jehož cena je dána mzdou spotřebitele, o kterou přijde v důsledku toho, že nepracuje. Poklesem reálné mzdy dochází k poklesu množství výrobku a služeb, které je možno si za danou mzdu pořídit.

Substituční efekt je definován jako situace, kdy zájem o volný čas je nižší v důsledku rostoucích mezd a vyvolává zájem o jiná zboží, které může zaměstnanec získat za danou mzdu. Dochází tedy k substituci „zdraženého“ volného času v důsledku růstu mezd, které podnítily zaměstnance ke zvýšení množství nabízené práce. Důchodový efekt je chápán jako situace, kdy rostoucí mzdy podnítily zaměstnance, aby snížili nabízené množství práce. Je to z důvodu volného času, který je považován za normální zboží, tudíž při růstu důchodu roste poptávka po volném čase.

Důchodový a substituční efekt v reálném životě působí současně a odlišně v závislosti na mzdových úrovních. Do určité výše se důchodový efekt příliš neprosazuje, avšak při kontinuálním růstu mezd zaměstnanci začnou preferovat volný čas a důchodový efekt bude dominovat nad efektem substitučním. Je to dáno skutečností, že mezní užitečnost volného času postupně roste, zatímco mezní užitečnost dodatečných služeb a předmětů postupně s růstem mezd klesá. V rámci statistické studie bylo prokázáno, že u zaměstnanců, kterým jsou poskytovány nízké mzdy, dominuje efekt substituční. Avšak u zaměstnanců, kterým je poskytována mzda vyšší, dominance důchodového efektu není tak zřetelná (Jurečka, 2013b).

Jurečka (2013b, s. 250) uvádí, že „působení obou efektů vyjadřuje zpětně zahnutá (zakřivená) křivka individuální nabídky práce.“ Z obrázku 3.1 lze vyčíst, že do bodu B převládá efekt substituční, a tedy nabízené množství práce roste s rostoucí mzdou. Od bodu B nabídka práce mírně klesá s rostoucí mzdou, jelikož zde dominuje důchodový efekt nad efektem substitučním.

2.6. Přímé zahraniční investice a podniky pod zahraniční kontrolou

ČNB (2017, s. 2) říká, že PZI neboli přímé zahraniční investice jsou „přeshraniční investice, které odráží záměr rezidenta jedné ekonomiky (příímého investora) získat trvalou

účast v subjektu (podniku přímé investice), který je rezidentem v ekonomice jiné než ekonomika přímého investora“. Podle Kotlána a kol. (2001) cílem přímých investic je získat kontrolu nad podnikem. Podle Mezinárodního měnového fondu (2000) přímé zahraniční investice rozdělujeme na vnitřní, které se týkají externích zdrojů do dané ekonomiky a vnější, těmi jsou chápány přímé investice dané země do jiných zemí.

Podnik s přímými investicemi je podnik založený nebo nezapsaný do obchodního rejstříku, v němž přímý investor, který je rezidentem jiné ekonomiky, má 10 nebo více procent kmenových akcií nebo hlasovací sílu u zapsaného podniku nebo ekvivalentu u podniku, který není společností (MMF, 2000). Přímým investorem může být fyzická nebo právnická osoba, soukromý nebo veřejný podnik, vláda nebo přidružené skupiny fyzických osob nebo podniky, které mají podniky s přímou investicí v jiných ekonomikách, než v nichž mají přímí investoři bydliště. Podle Mezinárodního měnového fondu (2000) mezi podniky s přímými investicemi patří subjekty:

- dceřiné společnosti (investor, který je daňový nerezident vlastníci více než 50 procent),
- společníci (investor, který je daňový nerezident vlastníci 10 až 50 procent),
- pobočky (nezapsané podniky v obchodním rejstříku vlastněné zcela nebo společně s investorem, který je nerezident, nebo pobočky přímého investora).

Obecně většina firem začíná jako čistě domácí neboli tuzemské firmy, nicméně postupem času se firmy mohou rozhodnout být mezinárodní. Firmy jsou motivovány k odchodu do zahraničí s nadějí na vyšší výnosy z využívání specifických firemních aktiv, které nemohou být replikovány jinými firmami; a vytvářet vlastní zdroje, výrobní nebo distribuční toky, pokud externí trhy pro zásobování, výrobu nebo distribuci zklamou v poskytování efektivnosti a výkonosti (MMF, 2000).

Volba vhodného způsobu vstupu na nové trhy, zejména rozvíjející se trhy, je klíčovým strategickým rozhodnutím pro mezinárodní obchod. Existujícími způsoby vstupu na nové trhy jsou investice na tzv. zelené louce neboli greenfield, investice na tzv. hnědé louce neboli brownfield, akvizice a tzv. merger, což je spojení dvou společností. Investice na zelené louce předpokládá budování dceřiné společnosti s cílem umožnit zahraniční prodej a výrobu. Tento projekt na zelené louce poskytuje investorovi příležitost vytvořit zcela novou organizaci podle svých specifík, ale obvykle to znamená postupný vstup na trh (Meyer, 1998).

Akvizice jsou nákup akcií v již existující společnosti v množství dostatečném k tomu, aby investor mohl firmu kontrolovat. Akvizice usnadňují rychlý vstup na místní trh a přístup ke zdrojům, ale získaná firma nemusí nutně odpovídat organizaci investora. Na rozvíjejících se

tržích jsou často získané firmy značně restrukturalizovány, aby se podobaly investicím na zelené louce. Takovou investici nazýváme tzv. brownfield a chápeme ji jako odlišný způsob podnikání. Brownfield je definován jako zvláštní případ akvizice, ve kterém zdroje převedené investorem převažují nad prostředky poskytnutými nabytou firmou (Meyer, 1998).

Důsledkem přílivu přímých zahraničních investic do České Republiky je vznik a rozvoj sektoru podniků pod zahraniční kontrolou. ČSÚ (2012, s. 3) uvádí, že „firmy pod zahraniční kontrolou jsou v systému národního účetnictví institucionálním subsektorem uvnitř institucionálních sektorů.“ PZI v ČR se v podobě firem pod zahraniční kontrolou staly důležitým faktorem české ekonomiky. Váha těchto firem se od roku 1995 výrazně znásobila. Sektor finančních institucí v ČR je prakticky celý ve vlastnictví firem pod zahraniční kontrolou a mzdy v tomto sektoru jsou jedny z nejvyšších v ČR (V průměru ženy mají nižší počet odpracovaných hodin, především nižší počet přesčasových hodin, za které je vyplácena vyšší mzdová sazba., 2012).

Přínosem firem pod zahraniční kontrolou je vyšší zaměstnanost. Od roku 2007 se vykazují údaje FATS (statistika o struktuře a činnosti zahraničních afilací) pouze za podniky pod zahraniční kontrolou (ČNB, 2011). Tato kontrola je definována podle ČNB (2011, s. 3) jako „přímá nebo nepřímá kontrola více než poloviny hlasovacích práv akcionářů nebo více než poloviny akcií.“ Kontrolující země je stanovena podle sídla tzv. vrcholné kontrolní institucionální jednotky, což je společnost, která v rámci kontroly není sama kontrolována jinou institucionální jednotkou.

3. Srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR

Cílem této kapitoly je zaměřit se na rozdíly mezd v zahraničních a domácích firmách v ČR. Budou zde vysvětleny základní pojmy nezbytné ke srovnání těchto rozdílů, metody zjišťování příjmů obyvatelstva a popsány mzdové rozdíly v zahraničních a domácích firmách v ČR.

3.1. Základní pojmy

V této podkapitole budou vyjmenovány a definovány základní pojmy, zbytné ke srovnání a pochopení mzdových rozdílů v domácích a zahraničních firmách v ČR.

3.1.1. Hrubá a čistá mzda

Mezinárodní organizace práce (1973) uvádí, že příjmy se zpravidla vztahují na hrubé výdělků, tj. na částky vyplacené dříve, než zaměstnavatelé provedli odpočty daně z příjmů svých zaměstnanců a než snížili jejich mzdy o pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, penzijní fondy, členství v odborových organizacích apod. Po odečtení těchto odpočtů, výsledné částky, které jsou známy jako čisté mzdy, nebo disponibilní příjmy, jsou výrazně nižší než hrubé mzdy. Pokud jsou tyto příspěvky nebo daně odečteny přímo zaměstnavatelem, zaměstnanec ve skutečnosti nedostává částku hrubého příjmu. Osoby se stejným hrubým výdělkem tak mohou dostat značně rozdílné čisté výdělků v závislosti na jejich rodinném stavu a počtu závislých osob.

3.1.2. Průměrná mzda

Průměrná mzda je rozdělena na průměrnou hrubou mzdu a průměrnou čistou mzdu. Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl na mzdě, s výjimkou ostatních osobních nákladů, na jednoho zaměstnance za kalendářní měsíc. Průměrná hrubá měsíční mzda za celé národní hospodářství představuje údaje za všechny zaměstnance. Uvádí se na přepočtené počty zaměstnanců, bere tak v potaz délku pracovních poměrů zaměstnanců (ČSÚ, 2018a).

3.1.3. Metody statistického zjišťování příjmů obyvatelstva

Moravová (1998) uvádí, že příjmy obyvatelstva lze zjistit ze čtyř zdrojů, a to z:

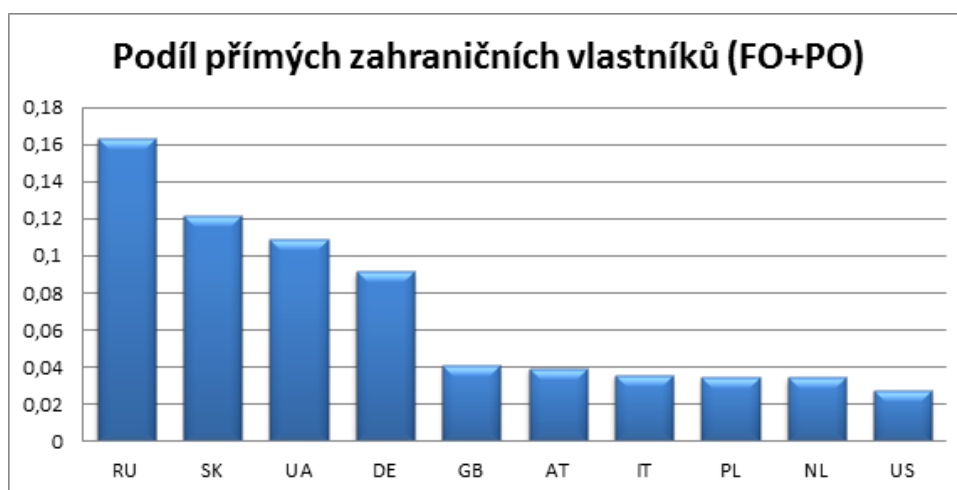
- statistického výkaznictví o mzdách a sociálních příjmech,
- výběrových šetřeních o mzdách zaměstnanců,
- výběrových šetřeních o příjmech domácnosti (Mikrocenzy),
- daňové statistiky.

V rámci této práce byly použity zejména výběrová šetření o mzdách zaměstnanců.

3.1.4. Zahraniční firmy v ČR

Na základě analýzy bylo zjištěno, že největší množství přímých vlastníků pochází z Ruska, Ukrajiny a Slovenska. Přes 81 000 českých firem je pod kontrolou zahraničních jednotlivců či společností. Největší počet přímých zahraničních vlastníků českých firem pochází z Ruska a to 13 tis., dále ze Slovenska je téměř 10 tis. a 9 tis. z Ukrajiny. Za poslední rok byl zaznamenán nárůst společností s majoritním zahraničním vlastníkem především ze Slovenska, Ukrajiny a Velké Británie (CRIF, 2017).

Obrázek 3.1 Podíl přímých zahraničních vlastníků v ČR



Zdroj: CRIF (2017)

Na obr. 3.1 lze vidět, že Rusko zaujímá první pozici ze zemí, ze kterých nejčastěji pochází zahraniční vlastníci a pod kontrolou ruských vlastníků (fyzických a právnických osob) je cca 16 % českých firem. Slovenská část zahraničních vlastníků českých firem činí cca 12 %, dále vlastníci z Ukrajiny tvoří téměř 11 % a z Německa 9 %. Množství firem ovládaných zahraničními vlastníky, jimiž se myslí zahraniční fyzická či právnická osoba s podílem více než 50 %, meziročně vzrostlo o 12 tisíc, což je cca o 17 %.

Z hlediska delšího časového období konkrétně období v letech 2011 až 2017 počet vlastníků z Ruska rostl pomaleji než množství vlastníků z jiných zemí jako např. z Rumunska, kdy počet firem v ČR, které ovládají, je 11krát větší než před rokem 2011. Dynamický růst počtu ovládaných firem v ČR byl zaznamenán také u jiných zemí např. Bulharska, Polska, Maďarska, Lucemburska a Velké Británie (CRIF, 2017).

CRIF (2017) v analýze uvádí, že u zahraničních vlastníků z východních zemí převládají zejména fyzické osoby, které mezi vlastníky tvoří cca 98 % a ze zemí západních převládají především osoby právnické. Zejména u firem z daňových rájů, tedy ze zemí, ve které jsou mimořádně daňově zvýhodněny zahraniční firmy, např. Kypr, Nizozemsko, Lucembursko či Velká Británie, mnohdy nejde o firmy, jejichž kapitál je z dané země. Většinou se jedná o offshore společnosti s kapitálem ze třetí země či českým kapitálem. V rámci 10 největších britských vlastníků firem v ČR podle výše základního kapitálu je možno pouze u čtyř firem tvrdit, že kapitál těchto firem pochází z Velké Británie.

3.1.5. Srovnání mezd zahraničních a domácích firem v ČR

V této kapitole budou srovnávány průměrné hrubé mzdy a 1. a 9. decily z hlediska pohlaví, vzdělání, věkové kategorie v rámci srovnávání domácích a zahraničních firem v ČR.

Tabulka 3.1 Hrubá měsíční mzda podle vzdělání (v Kč/měs.)

stupeň dosaženého vzdělání (KKOV)	domácí vlastníci v ČR			zahraniční vlastníci v ČR		
	1. decil	9. decil	průměr	1. decil	9. decil	průměr
Základní a nedokončené	13 111	31 493	21 663	17 235	35 687	25 989
Střední bez maturity	15 519	35 854	25 382	19 182	42 898	29 986
Střední s maturitou	20 359	44 753	32 461	21 122	56 530	37 439
Vyšší odborné a bakalářské	22 955	49 286	35 727	23 948	72 986	45 560
Vysokoškolské	26 778	82 979	51 127	30 679	120 366	69 601
Neuvedeno	16 179	45 741	30 232	19 669	51 217	34 647
CELKEM	18 384	51 127	34 245	20 228	59 780	38 601

Zdroj: Trexima (vlastní zpracování), 2018

Tab. 3.1 představuje mzdy domácích a zahraničních vlastníků v ČR rozděleny podle vzdělání. V rámci mezd je tabulka zaměřena na 1. decil, který určuje 10 % nejhůře placených zaměstnanců, dále na 9. decil, který představuje 10 % nejlépe placených zaměstnanců a průměr, který tvoří mzdu, na kterou 50 % zaměstnanců nedosáhne a 50 % zaměstnanců jejichž mzda je vyšší než průměr. U domácích i zahraničních vlastníků v ČR je vidět, že s vyšším vzděláním roste i výše mezd. Z tabulky lze vyčíst, že výnosem z lidského kapitálu, a tedy budoucím

příjmem z investice do lidského kapitálu jsou jednoznačně vyšší mzdy, kdy pracovníci se základním nebo nedokončeným vzděláním vydělávají nejméně, v průměru jejich výdělek činil za rok 2017 21 663 Kč, zatímco pracovníci s vysokoškolským vzděláním v průměru za rok 2017 vydělávali 51 127 Kč, což je více než dvojnásobek mzdy poskytované osobám se základním či nedokončeným vzděláním.

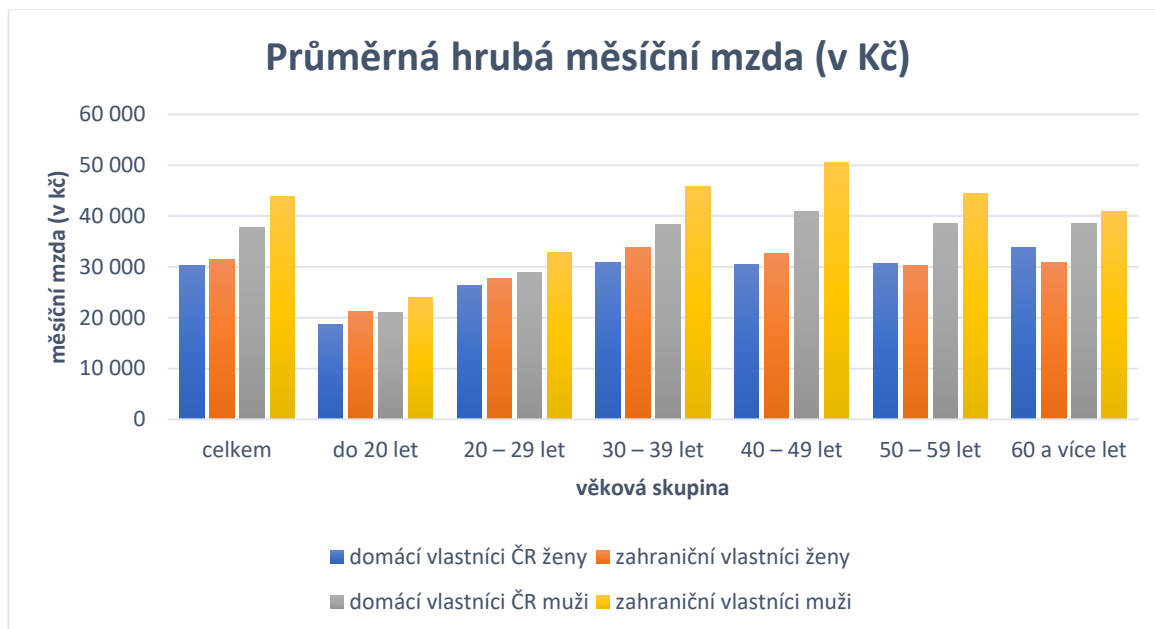
Ve firmách ovládaných domácími i zahraničními vlastníky v ČR je mzda v 1. decilu nejnižší u pracovníků se základním či nedokončeným vzděláním. Hrubá měsíční mzda v 1. decilu, kterou poskytují domácí vlastníci ČR v rámci tohoto vzdělání je 13 tis. Kč. MPSV (2017) uvádí, že základní sazba minimální mzdy v ČR je pro rok 2017 ve výši 11 tis. Kč, což v porovnání s 1. decilem je pouze o 2 111 Kč více, a tudíž se blíží k výši hrubé minimální mzdy. Avšak 10 % nejlépe placených zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním dosahují až 31 493 Kč. V tabulce je uvedeno, že průměrná mzda pro pracovníky s tímto vzděláním v roce 2017 činila 21 663 Kč, a to tedy znamená že 10 % nejlépe placených pracovníků s tímto vzděláním mělo 9 830 Kč více.

Zatímco hrubá měsíční mzda v 1. decilu, kterou dostávají zaměstnanci se základním či nedokončeným vzděláním ve firmě v ČR ovládanou zahraničními vlastníky tvoří 17 235 Kč, což je o cca 4 tis. Kč více než v domácích firmách v ČR, přesto patří tato mzda mezi nejnižší mzdy v 1. decilu v rámci stupně dosaženého vzdělání, kterou zahraniční vlastníci firem v ČR poskytují svým zaměstnancům. Mzda 10 % nejlépe placených zaměstnanců tvořila cca 35 tis. Kč. Při porovnávání těchto rozdílů je z grafu možné vyčíst, že rozdíl mezi 1. a 9. decilem činil cca 10 tis. Kč, což je téměř stejné jako rozdíl u mezd zaměstnanců, které poskytovaly domácí firmy v ČR.

Největší rozdíly ve mzdách mezi zaměstnanci domácích firem a zahraničních firem v ČR jsou zejména u zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním a vzděláním vysokoškolským. Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním dostávají více než dvojnásobek mzdy než zaměstnanci se základním či nedokončeným vzděláním bez ohledu na vlastníka. U vysokoškoláků je v 9. decilu ten rozdíl největší nejen absolutně, ale i relativně. Rozdíl mezi 1. a 9. decilem zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním v zahraničních firmách v ČR byl ve výši skoro 90 tis. Kč. 10% nejlépe placených zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním v zahraničních firmách v ČR dostává 120 366 tis. Kč, což je téměř o 40 tisíc. více než mzda, kterou v 9. decilu dostávají zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním v domácích firmách v ČR. To znamená, že může docházet ke stahování zaměstnanců domácích firem v ČR do zahraničních firem v ČR. Pokud se zaměříme na průměrné mzdy celkem, tedy na průměrné

mzdy za všechny stupně dosaženého vzdělání, rozdíly nejsou tak markantní např. rozdíl mezi vlastníky firem v ČR v průměrných mzdách činil cca 4 tis. Kč.

Graf 3.2 Průměrná hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku



Zdroj: Trexima (vlastní zpracování), 2018

Graf 3.2 představuje průměrnou hrubou měsíční mzdu, kterou domácí či zahraniční vlastníci firem v ČR poskytují svým zaměstnancům podle věku a pohlaví. Graf znázorňuje, že nejvyšší průměrné mzdy mužů ve firmách ovládaných domácími i zahraničními vlastníky dosahují zaměstnanci ve věkové skupině 40 až 49 let. Za to u zaměstnanců ženského pohlaví ve firmách v ČR můžeme vidět markantní rozdíly ve věkových skupinách. Zaměstnankyně ve firmách v ČR ovládaných zahraničními vlastníky dosahují nejvyšší průměrné mzdy ve věkové skupině 30 až 39 let. A u zaměstnankyň v domácích firmách v ČR nejvyšších mezd dosahují zaměstnanci ženského pohlaví ve věkové skupině 60 a více let.

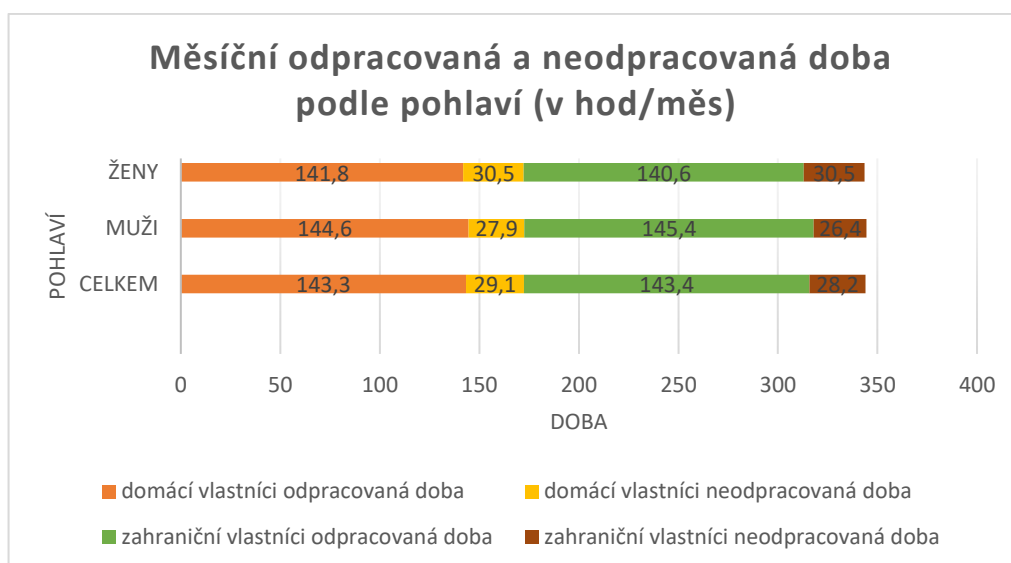
A nejnižší průměrné mzdy ve domácích i zahraničních firmách v ČR dostávají zaměstnanci mladší dvaceti let, kdy nejnižší průměrné mzdy ve skupině mladší dvaceti let dostávají zaměstnankyně v domácích firmách v ČR, a to 18 570 Kč. To může být způsobeno malými zkušenostmi, často nulovou praxí a nízkou kvalifikací, zároveň zaměstnanci mladší dvaceti let neměli ještě šanci dokončit vysokoškolské vzdělání, které mnohdy má vliv na úroveň mezd. Výše mzdy se také odvíjí od funkce a množství odpovědností na dané pozici, avšak zaměstnanci mladší dvaceti let jsou obvykle přijati na nejnižší pozice s malou odpovědností.

Při srovnání průměrných mezd mezi zaměstnanci mužského pohlaví v zahraničních a domácích firmách v ČR největší rozdíl je ve věkové skupině 40 až 49 let. Mužům v zahraničních firmách v ČR je poskytnuta průměrná mzda ve výši 50 613 Kč a mužům v domácích firmách v ČR je poskytnuta průměrná mzda ve výši 40 843 Kč, rozdíl tedy činí téměř 20 %. Největší rozdíl u zaměstnankyň v zahraničních a domácích firmách byl zaznamenán ve věkové skupině 30 až 39 let. U zaměstnankyň v domácích firmách v ČR průměrná mzda byla ve výši 30 781 Kč a u zaměstnankyň v zahraničních firmách v ČR byla 33 806 Kč, rozdíl tedy tvořil cca 3 tisíce Kč. Jak je patrné z grafu, rozdíly ve mzdách mezi zaměstnanci mužského pohlaví s ohledem na vlastnictví firem jsou značnější než rozdíly ve mzdách mezi zaměstnanci ženského pohlaví s ohledem na vlastnictví firem.

I přesto, že ženy ze zahraničních firem v ČR dosahují vyšší průměrné mzdy, než je dosaženo u žen v domácích firmách v ČR, rozdíly mezi muži a ženami v zahraničních firmách v ČR jsou větší než mzdové rozdíly mezi muži a ženami v domácích firmách v ČR. Při srovnání mezd zaměstnanců a zaměstnankyň zahraničních firem v ČR je možno vidět největší rozdíl ve věkové skupině 30 až 39 let, a to ve výši 18 tis. Kč. Při srovnání celkové průměrné mzdy za všechny věkové kategorie v rámci zaměstnanců zahraničních firem v ČR, je mužům v průměru poskytována mzda o 12 441 Kč vyšší než ženám.

V rámci srovnávání celkové průměrné mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň v domácích firmách v ČR s ohledem na vlastnictví byl zjištěn největší rozdíl ve věkové skupině 40 až 49 let ve výši cca 10 tis Kč. V rámci porovnání celkové průměrné mzdy domácích firem v ČR za věkové kategorie celkem je mužům poskytována mzda o 7 409 Kč více. Z toho lze usoudit, že mzdové rozdíly mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví s ohledem na vlastnictví, jsou větší v zahraničních firmách v ČR než ve firmách domácích v ČR.

Graf 3.3 Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba podle pohlaví a věku ve firmách ovládaných domácími a zahraničními vlastníky v ČR



Zdroj: Trexima (vlastní zpracování), 2018

Graf 3.3 znázorňuje měsíční odpracovanou a neodpracovanou dobu rozdělenou podle pohlaví. Zákoník práce (2006) uvádí, že „pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“ a také doba v níž zaměstnanec musí být připraven k výkonu práce. Dále uvádí, že do pracovní doby neboli odpracované doby se zahrnuje doba odpočinku, doba nepřítomnosti v práci, přestávky v práci na jídlo a oddech. Nicméně pracovní doba zahrnuje placený svátek, práci přesčas, bezpečnostní přestávku, pokud má zaměstnanec na tuto přestávku právo podle zvláštních právních předpisů.

V souvislosti s tímto grafem měsíční odpracovaná doba se skládá z běžné pracovní doby a z přesčasů a neodpracovanou dobu tvoří tři skupiny, a to doba dovolené, nemoci a neodpracovaná doba z jiných důvodů. V rámci srovnávání měsíční odpracované doby je možné vyčíst z grafu, že odpracovaná doba zaměstnanců mužského pohlaví v zahraničních i domácích firmách v ČR se pohybuje okolo 145 hodin za měsíc, muži v zahraničních firmách v ČR pracují cca o jednu hodinu méně než muži v domácích firmách v ČR, zatímco ženy v zahraničních firmách pracují o cca jednu hodinu více než ženy v domácích firmách v ČR. Při zaměření na ženy se tato doba v zahraničních i domácích firmách pohybuje okolo 141 hodin za měsíc.

Z toho lze usoudit, že vyšší odpracovaná doba není příčinou vyšších mezd zaměstnanců v zahraničních firmách v ČR než zaměstnanců v domácích firmách v ČR a zároveň není příčinou vyšších mezd mužů než žen, jelikož muži v průměru odpracují pouze o cca 3 až 5 hodin více. Současně můžeme vidět typický příklad důchodového efektu, kdy s rostoucí mzdou po určité hranici přestane růst nabízené množství práce zaměstnanci, jelikož přesčasy jsou u

zaměstnanců v zahraničních firmách v ČR nižší než ve firmách domácích v ČR, přestože jsou zde vyšší platy, je jim volný čas již cennější. Trexima (2018) uvádí, že přesčasy celkem tvoří v zahraničních firmách v ČR 4,1 hod. měsíčně, zato u zaměstnanců v domácích firmách v ČR, kde jsou mzdy na nižší úrovni, přesčasy tvoří 4,7 hodin měsíčně.

Z grafu 3.3 je možno vyčíst, že neodpracovaná doba žen i mužů v domácích firmách v ČR je téměř srovnatelná s neodpracovanou dobou žen i mužů v zahraničních firmách v ČR. Jak již bylo zmíněno, část neodpracované doby je zapříčiněna nemocí. Nejdelší neodpracovanou dobu zapříčiněnou nemocí mají ženy, ve domácích firmách v ČR je tato doba 9,6 hodin za měsíc a u ženy v zahraničních firmách v ČR je tato doba 7 hodin za měsíc. Z grafu 3.3 vyplývá, že celková odpracovaná pracovní doba, tedy doba bez ohledu na pohlaví je téměř stejná v zahraničních i domácích firmách v ČR a pohybuje se okolo 143,3 hodin za měsíc.

Tabulka 3.2 Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd v Kč za měsíc

hlavní třída zaměstnaní CZ-ISCO	domácí vlastníci v ČR			zahraniční vlastníci v ČR		
	1. decil	9. decil	průměr	1. decil	9. decil	průměr
Manuální pracovníci	15 108	37 141	25 409	18 778	41 042	28 895
Nemanuální pracovníci	22 538	58 791	39 294	24 315	83 823	51 143
Řídící pracovníci	31 661	121 097	72 343	31 724	189 713	100 872
Specialisté	27 009	74 904	46 871	31 364	93 328	59 321
Techničtí a odborní pracovníci	23 393	48 443	35 339	25 455	62 867	43 053
Úředníci	18 585	39 656	27 822	20 527	45 793	32 363
Pracovníci ve službách a prodeji	14 609	38 433	24 935	15 900	33 264	23 671
Řemeslníci a opraváři	19 028	37 692	27 781	22 823	46 758	33 858
Obsluha strojů a zařízení, montéři	17 532	39 272	27 888	20 239	39 349	28 853
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	11 891	26 356	18 415	15 721	33 070	24 218
Celkem	18 384	51 127	34 245	20 228	59 780	38 601

Zdroj: Trexima (vlastní zpracování), 2018

Tabulka 3.2 znázorňuje hrubou měsíční mzdu rozdělenou podle hlavních tříd zaměstnání, avšak nebyly zde zahrnuty hlavní třídy zaměstnanců v ozbrojených silách a kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, jelikož v ČR v současné době neexistují zahraniční firmy, které zaměstnávají zaměstnance v rámci těchto tříd, tudíž mzdy domácích firem v ČR v rámci těchto tříd jsou nesrovnatelné. Z tabulky 3.2 lze pozorovat, že

nemanuálním pracovníkům je obecně poskytována mzda vyšší než manuálním pracovníkům, a to bez ohledu na vlastnictví.

Z tabulky 3.2. si je možné povšimnout, že rozdíly v průměrné mzdě s ohledem na vlastnictví v rámci nemanuálních pracovníků jsou znatelně vyšší než rozdíly v průměrné mzdě s ohledem na vlastnictví v rámci manuálních pracovníků. Průměrná mzda manuálních pracovníků v domácích firmách v ČR je nižší o 3,5 tis. Kč za měsíc než u manuálních pracovníků v zahraničních firmách v ČR.

Také lze z tabulky 3.2 usoudit, že decilové rozpětí u manuálních pracovníků je značně menší než u nemanuálních pracovníků. V rámci nemanuálních pracovníků v domácích firmách v ČR mzdové rozpětí je považováno za velmi roztažené, celkem 80 % zaměstnanců dostávalo v roce 2017 výdělky v širokém rozmezí od 22 538 Kč do 58 791 Kč. Avšak u zahraničních firem v ČR celkem 80 % zaměstnanců dostávalo minulý rok výdělky v rozmezí od 24 315 Kč do 83 823 Kč. Z tabulky 3.2 lze vyčíst, že i rozdíly v průměrných mzdách nemanuálních pracovníků s ohledem na vlastnictví firmy jsou patrnější než u manuálních zaměstnanců. Nemanuálním pracovníkům v zahraničních firmách v ČR je poskytnuta mzda o cca 23 % vyšší než nemanuálním pracovníkům v domácích firmách v ČR.

Nejlépe placení zaměstnanci bez ohledu na vlastnictví firmy, v které pracují, jsou řídicí pracovníci. Zde spadají nejvyšší představitelé společností, řídicí pracovníci správy podniku, obchodní, administrativní a podpůrné činnosti, dále řídicí pracovníci výroby, IT, vzdělávání a v příbuzných oborech a také řídicí pracovníci ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci. V tabulce můžeme vidět velmi široké decilové rozpětí jak u zaměstnanců v domácích firmách v ČR, tak v zahraničních firmách v ČR. V zahraničních firmách v ČR 10 % nejhůře placených zaměstnanců dostává méně než 31 724 Kč a 10 % nejlépe placených zaměstnanců dostává více než 189 713 Kč.

Při srovnání mezd domácích firem se zahraničními firmami v ČR je zřetelné, že první decil dosahuje téměř stejných hodnot jako první decil v zahraničních firmách. Velmi rozdílný je zde 9. decil u domácích firem v ČR, oproti 9. decilu v zahraničních firmách činí pouze 121 097 Kč, což je o téměř o 36 % méně. Druhou příčku nejlépe placených zaměstnanců obsadili specialisté, mezi něž patří specialisté v oblasti vědy a techniky, zdravotnictví, výchovy a vzdělávání, v obchodní sféře a veřejné správě, v oblasti informačních a komunikačních technologií a v oblastní právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech. Průměrná mzda zaměstnanců v domácích firmách v ČR je téměř o 21 % nižší než u zaměstnanců v zahraničních firmách v ČR.

Za to nejméně placení zaměstnanci v domácích firmách jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, tato skutečnost opětovně odkazuje na fakt, že růstem lidského kapitálu tedy vzdělání či kvalifikace rostou mzdy, což je v této situaci prokázáno, jelikož nekvalifikovaní pracovníci jsou nejméně placeni. 10 % nejhůře placených zaměstnanců v domácích firmách v ČR dostávali za rok 2017 11 891 Kč, což je pouze o 891 Kč více než byla zákonem dána minimální mzda roku 2017 a 10 % nejlépe placených zaměstnanců dostávalo více než cca 26 tis. Kč. Avšak mzdy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků jsou v zahraničních firmách v ČR až na druhé příčce. První příčku nejméně placených zaměstnanců v zahraničních firmách v ČR obsadila třída pracovníci ve službách a prodeji. Nejchudší desetina měla méně než cca 16 tis. Kč a nejbohatší deseti dostávala více než cca 33 tis. Kč. Z tabulky 3.2 lze usoudit, že mzdové rozdíly mezi vlastníky firem jsou méně zřetelné u povolání méně placených, za to u vysoko placených prací jsou tyto mzdové rozdíly rozsáhlejší.

4. Mezinárodní srovnání mezd

V rámci mezinárodního srovnání mezd bude v této kapitole srovnáván Giniho koeficient, minimální mzdy a průměrné mzdy vybraných států. Dále v této kapitole budou

srovnávány mzdy vybraných zahraničních firem v ČR, které poskytují v rámci konkrétní pozice ve vybraných státech. V souvislosti s těmito firmami budu srovnávány zahraniční firmy v ČR v oblasti technologií, automobilového průmyslu a auditu a poradenství.

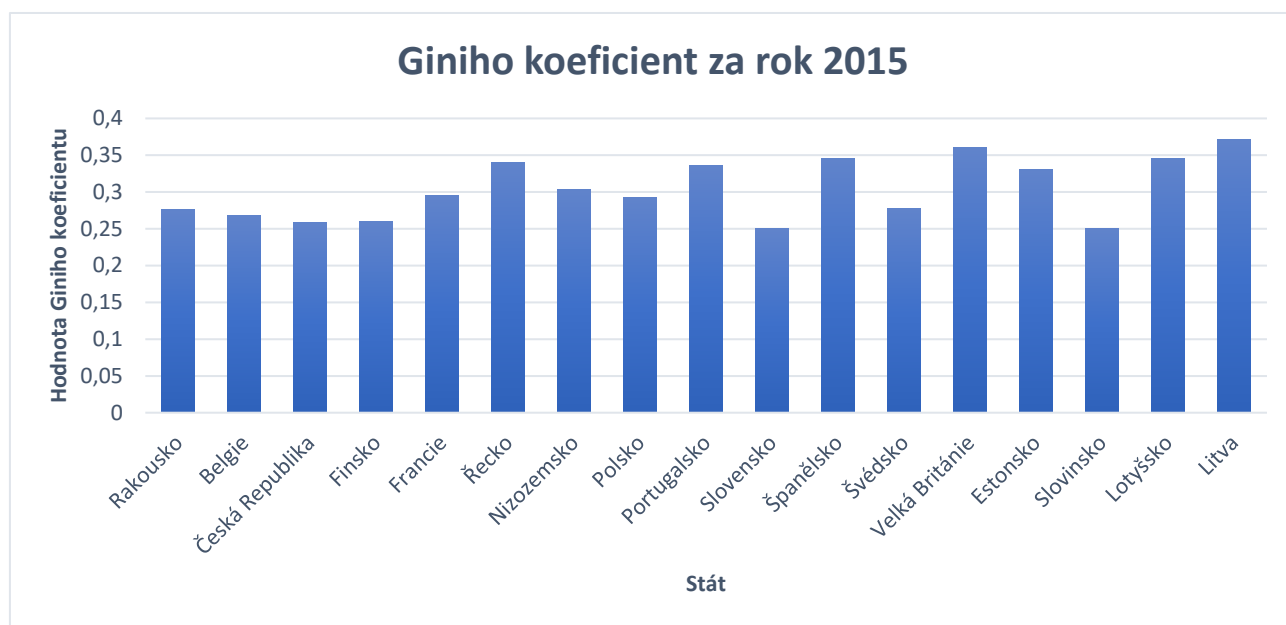
4.1. Příjmová nerovnost

K měření příjmové nerovnosti byl použit Giniho koeficient a poměr kvantilového podílu. Giniho koeficient je založen na porovnání kumulativních poměrů populace s kumulativním podílem příjmů, které obdrží, a pohybuje se v rozmezí 0 v případě dokonalé rovnosti a 1 v případě dokonalé nerovnosti (OECD, 2018). V posledních 30 letech se trh práce transformoval vlivem globalizace technologických změn a regulačních reforem. Tyto změny měly významný dopad na výdělků a příjmy. V zemích OECD, příjmová nerovnost je velmi často snižována skrz redistribucí příjmů nejčastěji pomocí daní a dávek v nezaměstnanosti a ostatních dávek. Vysoká a často rostoucí příjmová nerovnost v mnoha zemích obnovila zájem těchto zemí o její možné ekonomické efekty, a to na jejich dopad na sociální výsledky.

Rozdíl mezi bohatými a chudými znamená, že lidé mají silné pobídky, aby dělali, co mohou, aby byli bohatí. to zahrnuje pracovat tvrdě, studovat déle a více riskovat, jelikož všechny tyto činnosti mohou vést k větší ekonomické aktivitě, efektivnosti a růstu. Avšak větší nerovnost znamená, že bohatí dosáhnou víc na ekonomické příležitosti, chudé rodiny si nemusí dovolit kvalitní vzdělání, to může ovlivnit budoucí výdělků a investice a výsledkem toho ekonomický růst je pomalý (OECD, 2018).

Mezery v příjmech jsou rozšiřovány zejména v rámci nízko kvalifikovaných a málo placených zaměstnanců. Růst nerovnosti v příjmech se v průběhu času nezměnil, s tendencemi se vyskytoval v různých obdobích v různých zemích od poloviny 90. let. Trendy nerovnosti jsou v jednotlivých zemích nerovnoměrné, což naznačuje, že i země s poměrně rozsáhlými systémy přerozdělování, jako je Švédsko a Dánsko, nebyly ušetřeny nerovnostmi, ale také to, že nerovnost v příjmech nepředstavuje pro země OECD podobné problémy. Navíc podobné změny v nerovnosti příjmů, měřené pomocí Giniho koeficientu, mohou maskovat různé trendy relativního vývoje různých tříd příjmů (OECD, 2017b).

Graf 4.1 Giniho koeficient za rok 2015



Zdroj: OECD (vlastní zpracování), 2018a

V grafu 4.1 je znázorněn Giniho koeficient za rok 2015 ve vybraných zemích Evropské Unie. Z grafu 4.1 je zřejmé, že Česká Republika obecně patří mezi země s nízkým Giniho koeficientem. V České republice byl Giniho koeficient v letech 2007 a 2013 stejný na úrovni 0,26, pod průměrem OECD 0,32, což odráží nízkou nerovnost příjmů (OECD, 2017a). V České republice v roce 2015 tento koeficient činil 0,258 a v rámci těchto vybraných zemí stanula na třetí příčce s nejnižším Giniho koeficientem. Podle The World bank (2018) od roku 2013 v České Republice byl zaznamenán pokles Giniho koeficientu.

Podle The World Bank (2018) země, kterou bylo zaujato poslední místo, tedy místo s nejvyšším Giniho koeficientem, byla Litva, jejíž koeficient činil 0,374. Avšak podle The World bank (2018) byl v Litvě od roku 2014 zaznamenán pokles Giniho koeficientu. Druhý nejvyšší koeficient byl ve Velké Británii, a to ve výši 0,36. A třetí nejvyšší koeficient byl vyměřen v Lotyšsku, kde tvořil 0,346. V grafu 4.1 si můžeme všimnout, že v roce 2015 sedm zemí, mezi něž patří Estonsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Lotyšsko a Litva, se nacházelo nad průměrem Giniho koeficientu v OECD tedy nad hodnotou 0,32. Z toho můžeme usoudit, že příjmová nerovnost byla v těchto zemích vyšší. Podle OECD (2018a) v roce 2015 byl Giniho koeficient byl nejvyšší v Jihoafrické republice, a to ve výši 0,62. The World bank (2018) uvádí, že například v USA Giniho koeficient tvořil v roce 2016 až 0,415.

Eurostat (2018) využil k měření příjmové nerovnosti poměr kvantilového podílu, což je podíl celkového vyrovnaného disponibilního příjmu, který obdrží 20% populace s nejvyšším příjmem (nejvyšší kvintil), k tomu, který obdrží 20% populace s nejnižším příjmem (nejnižší kvintil). Eurostat (2018) uvádí, že údaje z roku 2016 ukazují na širokou nerovnost v rozdělování příjmů. V EU nejvyšších 20% populace, tedy populace s nejvyšším příjmem, získalo 5,2krát vyšší příjem než 20% populace s nejnižším příjmem. Tento poměr se v jednotlivých členských státech značně lišil, v ČR byl tento poměr 3,5, ve Slovinsku 3,6, na Slovensku a ve Finsku 6,0 a více v Bulharsku (8,2), Litvě (7,1), Rumunsku (7 v roce 2017), ve Španělsku a Řecku 6,6 a v Lotyšsku a Itálii 6,3.

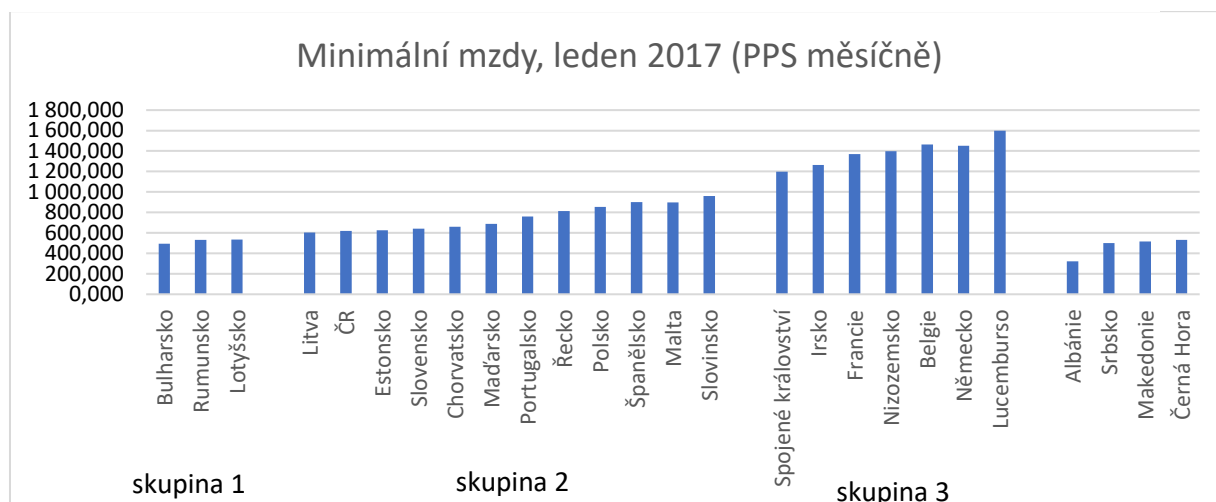
Podle Eurostatu (2018) nejnižší příjmová nerovnost v zemích Evropské Unie, byla zaznamenána právě v České republice, kdy tento poměr kvantilového podílu činil v roce 2016 3,5. Na příčce s nejvyšším poměrem kvantilového podílu se nachází Bulharsko a za ním Litva. Ve srovnání s rokem 2008 zaznamenalo Lotyšsko největší pokles poměru příjmové nerovnosti (ze 7,3 v roce 2008 na 6,3 v roce 2017, za ním následovalo Spojené království, kdy poměr klesl o 0,5 a Belgie a Polsko, jejichž poměr se snížil o 0,3. Největší přírůstek byl v Bulharsku (z 6,5 v roce 2008 na 8,2 v roce 2017), v Itálii (5,2 v roce 2008 na 6,3 v roce 2017), v Španělsku a v Litvě (tento poměr vzrostl o 1). Poměr Evropské Unie v roce 2016 činil 5,2, kdy nad tímto poměrem se nacházelo celkem 9 zemí EU.

4.2. Minimální mzdy ve vybraných zemích

V této podkapitole jsou vysvětleny rozdíly v úrovních minimálních mezd v členských zemích v Evropské Unii a v kandidátských zemích do Evropské Unie. Je prosazována zákonem, často po konzultaci se sociálními partnery nebo přímo vnitrostátní meziodvětvovou dohodou. Graf 4.2 představuje stanovené minimální mzdy v jednotlivých zemích v paritě kupní síly.

Při srovnávání minimálních mezd mezi zeměmi je nezbytné zohlednit rozdíly v cenové úrovni uplatněním parit kupní síly (PPP) na výdaje na konečnou spotřebu domácností, jelikož parity kupní síly (PPP) porovnávají cenové úrovně mezi zeměmi nebo regiony a používají se k přepočtu cen vyjádřených v národních měnách na druh umělé společné měny, aby se odstranily rozdíly cenových hladin mezi zeměmi nebo regiony a aby bylo možné vypočítat skutečnou neboli reálnou kupní sílu obyvatelstva (ČSÚ, 2015).

Graf 4.2 Minimální mzdy vyjádřené ve standardech kupní síly



Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování), 2018a

Paritami kupní síly lze vysvětlit kolik měnových jednotek dané množství nákladů a služeb stojí v různých zemích. ČSÚ (2015) uvádí, že za umělou společnou měnu je nejčastěji považována Purchasing Power Standards (PPS) neboli standard kupní síly, což je uměle vytvořená měnová jednotka, která se používá v rámci mezinárodních srovnání s cílem vyjádřit objem ekonomických souhrnných ukazatelů. V Evropském srovnávacím programu kupní síla 1 PPS se rovná průměrné kupní síle jednoho eura v Evropské unii (EU 28).

Eurostat (2018b) uvádí, že na základě výše národní hrubé měsíční mzdy vyjádřené v PPS je možno členské státy Evropské Unie zmíněné v grafu, rozdělit do tří skupin. Země, které nejsou členy Evropské unie jsou v grafu znázorněny jako samostatná skupina. Ve skupině 1 jsou zahrnuty členské státy EU, jejichž národní minimální mzda v roce 2017 nedosahovala vyšší hodnoty než 560 PPS. Mezi těmito zeměmi bylo Bulharsko, Rumunsko a Lotyšsko a hrubá měsíční mzda vyjádřená v PPS se pohybovala v rozmezí od 501 PPS v Bulharsku až do 553 PPS v Lotyšsku.

Do skupiny 2 se řadily národní minimální mzdy, jejichž hodnota byla vyšší než 560 PPS a nižší než 1050 PPS. Členové této skupiny byly Litva, ČR, Estonsko, Slovensko, Chorvatsko, Maďarsko, Portugalsko, Polsko, Španělsko, Řecko, Slovinsko a Malta a jejich rozpětí národních minimálních mezd se pohybovalo od 625 PPS v Litvě do 1012 PPS ve Slovinsku. Do skupiny 3 patřily členské země EU, jejichž rozpětí národních minimálních mezd bylo od 1050 PPS výše. Do této skupiny patřilo Spojené království, Francie, Belgie, Irsko, Německo a Lucembursko, jejichž výše národní minimální mzdy se pohybovala od 1236 PPS ve Spojeném

království do 1659 PPS v Lucembursku. Čtvrtá samostatná skupina představuje kandidátské země EU v roce 2017, jejichž rozpětí národní minimální mzdy byly nejvíce srovnatelné s skupinou 1. Rozpětí čtvrté skupiny se pohybovalo od 337 PPS v Albánii do 537 PPS. Avšak některé země nemají stanovené národní minimální mzdy. Mezi tyto země patří Dánsko, Itálie, Kypr a Rakousko, Finsko.

Výše minimálních mezd v jednotlivých zemích může být jedním z důvodu, proč zde vlastnit podniky. Jsou-li tyto minimální mzdy nižší můžou být dobrou motivací pro investory a budoucí zahraniční vlastníky. Konkrétně v ČR mezi tyto vlastníky patří Spojené království, Německo nebo Slovensko. Ve srovnání s Českou republikou, jejíž minimální mzda činí 619,69 PPS všechny tyto zmíněné státy ve svých zemích mají vyšší národní minimální mzdy v PPS. Z těchto tří zemí Německo stojí na první příčce z těchto tří zemí, jehož minimální mzda je ve výši 1 450,31 PPS. Na Slovensku činí národní minimální mzda 639,7 PPS a ve Spojeném království je její hodnota ve výši 1 236 PPS. Zahraniční vlastníci v ČR v rámci mezd se stávají větší konkurencí pro domácí firmy v ČR.

Podle Umar (2014) s narůstající konkurencí v podnikání, by průmysl měl být schopen soutěžit a jedním z nástrojů, které může průmysl použít je mzda. Pokud je systém spravedlivý a zaměstnanec vnímá mzdu jako konkurenceschopnou, pak bude pro průmysl snadnější přilákat potencionální pracovníky, udržovat je a motivovat, aby se dále zlepšovala jejich výkonnost, čímž se zvýší jeho produktivitu a průmysl bude schopen vyrábět výrobky za konkurenční ceny, díky tomu průmysl nebude nejen vynikat mezi konkurencí, ale bude schopen přežít, dokonce i schopen zvýšit ziskovost a rozvíjet své podnikání.

Mzda hraje velmi důležitou roli pro pracovníky a také pro přežití průmyslu. Mzdy jsou formou vyrovnání, kdy pracovníci dostávají od zaměstnavatele náhradu za práci nebo služby, které byly provedeny pro splnění životních potřeb. Pro několik pracovníků je naděje vydělat peníze nebo mzdu jediným důvodem k práci, ačkoli jiní předpokládají, že peníze nebo mzdy jsou jen jednou z mnoha potřeb, které souvisejí s prací. Poskytování odměny za práci je nejsložitějším úkolem pro průmysl a je také nejdůležitějším aspektem pro pracovníky, protože mzdová sazba odráží velikost hodnoty jejich práce mezi samotnými pracovníky, rodinami a komunitami. Umar (2014) říká, že vyšší mzdy poskytované zaměstnancům, mají tendenci ovlivňovat vyšší úroveň motivace zaměstnance. Výsledky této studie také ukázaly, že vyšší mzdy získané pracovníky mají tendenci ovlivňovat vyšší úroveň spokojenosti zaměstnanců s prací. Každý, kdo pracuje očekává, že získá uspokojení ze své práce.

Pokud by domácí firmy ve svých zemích lákaly zaměstnance na vyšší národní minimální mzdy, motivace zaměstnanců pracovat v těchto firmách by pravděpodobně byla nízká, proto se

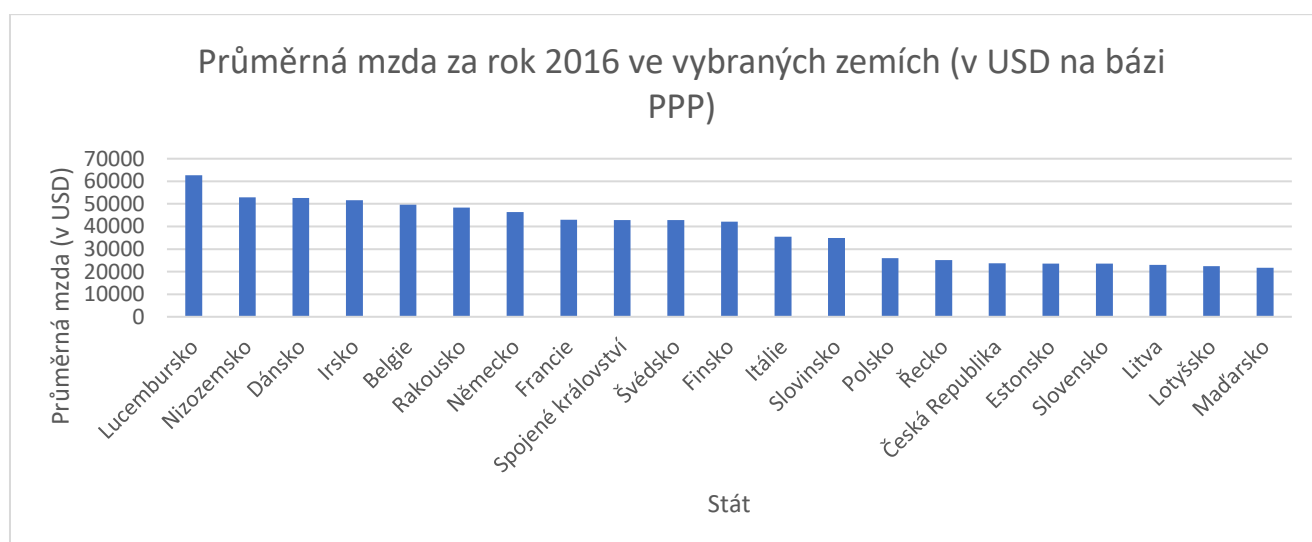
firmy v souvislosti s přijímáním zaměstnanců se snaží motivovat zaměstnance vyššími mzdami a odměnami. I přesto, že by většina zahraničních firem, jako například Německo nebo Velká Británie, poskytovala mzdy ve výši minimální mzdy, jenž platí v zemi těchto zahraničních vlastníků, např. zaměstnancům v České Republice, stále by tyto zahraniční firmy tvořily nemalou konkurencí mezi domácími firmami v ČR.

Toto lze vidět například na Německu, jehož minimální mzda, jak uvádí Eurostat (2018a), byla v přepočtu na koruny české 38 127 Kč, což je téměř o 4 tisíce více než celková průměrná mzda, kterou poskytují domácí vlastníci v ČR. Například pokud se podíváme na průměrné mzdy z hlediska hlavních tříd zaměstnání, je možno vidět, že šest hlavních tříd z osmi výše zmíněných nedosahují národní minimální mzdy v Německu. Zahraniční firmy tedy vlastníci firem mohou ušetřit náklady na mzdy zaměstnanců, pokud by vlastnili firmy v zemích, kde jsou minimální mzdy na nižší úrovni než v jejich zemi, a přesto velice konkurovat domácím firmám v ČR.

4.3. Průměrné mzdy ve vybraných zemích

OECD (2018b) uvádí, že průměrné mzdy se získají vydělením celkových mzdových nákladů založených na národních účtech průměrným počtem zaměstnanců v celkové ekonomice, který se pak vynásobí poměrem průměrných týdenních hodin na zaměstnance na plném úvazku až po průměrné týdenní hodiny všech zaměstnanců. Tento ukazatel se měří ve stálých cenách v USD s použitím základního roku 2016 a parity kupní síly (PPP) pro soukromou spotřebu ve stejném roce.

Graf 4.3 Průměrná roční mzda za rok 2016 (USD na bázi PPP)



Zdroj: OECD (vlastní zpracování), 2018b

Z grafu 4.3 je patrné, že nejvyšší průměrnou roční mzdu za rok 2016 měli zaměstnanci v Lucembursku, jejíž výše dosahovala 62 636 v dolarech v paritě kupní síly. Nejnižší průměrná roční mzda v roce 2016 byla poskytována zaměstnancům v Maďarsku. Tato mzda činila 21 711 dolarů v paritě kupní síly. Graf 4.3 vykazuje, že z vybraných zemí pouze pět poskytovalo za rok 2016 průměrnou roční mzdu nižší než Česká Republika. Mezi tyto státy patří Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Slovensko a Estonsko. Mzdové rozpětí těchto zemí se pohybovalo od 21 711 dolarů v paritě kupní síly (Maďarsko) do 23 621 dolarů v paritě kupní síly (Estonsko).

Celkové mzdové rozpětí v grafu 4.3 v souvislosti s vybranými zeměmi je velice široké a rozdíl mezi nejvyšší průměrnou roční mzdou v Lucembursku a nejnižší průměrnou roční mzdou v Maďarsku je 40 925 dolarů v paritě kupní síly. V grafu 4.3 si lze povšimnout, že ve Spojeném království, Itálii, Polsku a Německu, jenž tvoří velký podíl na zemích, ze kterých pochází zahraniční vlastníci firem v ČR, byly poskytovány průměrné roční mzdy za rok 2016 vyšší než průměrné roční mzdy, které byly poskytovány zaměstnancům v České Republice.

4.4. Mezinárodní srovnání mezd ve vybraných zahraničních firmách v ČR

V rámci mezinárodního srovnání mezd byly pro konkrétní srovnání vybrány zahraniční firmy v ČR v oblasti automobilového průmyslu, poradenství a auditu a informačních technologií. Automobilový průmysl, chemikálie, letectví, vesmír, zdraví a energie jsou vedoucí světová odvětví. Nejlepším důkazem toho, že rozvíjející se průmyslová odvětví mají pozitivní vliv na modernizaci ostatních průmyslů je intenzivní transformace automobilového průmyslu v posledních letech s moderními výrobními technologiemi, mikroelektronikou a novými IT řešeními. Proto první sledovanou oblastí je průmysl automobilový.

4.4.1. Mezinárodní srovnání mezd v automobilovém průmyslu

Podle Alessandrini (2017) automobilový průmysl je pro prosperitu Evropy klíčový. Odvětví poskytuje zaměstnání pro 12 milionů lidí a představuje 4 % HDP EU. EU patří mezi největší světové výrobce motorových vozidel a odvětví představuje největší soukromý investor ve výzkumu a vývoji (výzkumu a vývoji). Za účelem posílení konkurenceschopnosti automobilového průmyslu EU a zachování globálního vedoucího postavení v oblasti technologií podporuje Evropská komise globální technologickou harmonizaci a poskytuje finanční prostředky na výzkum a vývoj. Průměrné mzdy byly přepočteny na Kč pomocí kurzu euro (Kurzy, 2018). Při srovnávání těchto mezd mezi zeměmi byly zohledněny rozdíly v cenové úrovni uplatněním parit kupní síly (PPP) na výdaje na konečnou spotřebu domácností, tedy

rozdíly cenových hladin mezi zeměmi nebo regiony, které umožňují srovnávat skutečnou neboli reálnou kupní sílu obyvatelstva.

První zahraniční firmou je firma The Volkswagen Group se sídlem ve Wolfsburgu v Německu a je známa jako jeden z předních světových výrobců automobilů a užitkových vozů a největší automobilka v Evropě. ŠKODA AUTO má jediného akcionáře a její pravomoci provádí tento jediný akcionář: VOLKSWAGEN FINANCE LUXEMBURG S.A. Firma ŠKODA AUTO je součástí skupiny Volkswagen již od roku 1991.

Tabulka 4.1 Průměrná měsíční mzda ve firmě VOLKSWAGEN v Německu a ŠKODA AUTO v ČR

Pracovní pozice	Průměrná mzda (v Kč na bázi PPP, zaokrouhleno na 1000)	
	NĚMECKO-VOLKSWAGEN	ČR-ŠKODA AUTO
Stážista	126 za h.	90–110 za h.
Konzultant	77 000 -85 000 za měsíc	39 000–42 000 za měsíc
Koordinátor	83 000-92 000 za měsíc	42 000– 46 000 za měsíc

Zdroj: Glassdoor (vlastní zpracování), 2018

V ČR jsou reálné mzdy nižší než v Německu a z tabulky 4.1 je možno vidět, že v rámci všech těchto tří pozic jsou lépe placené pracovní pozice ve firmě VOLKSWAGEN, která sídlí v Německu. Proto je pro německé investory výhodné podnikat v České Republice, jelikož pracovní síla je zde levná a ušetří tak na mzdových nákladech a jejich výnosy tudíž budou větší, než kdyby pro ně pracovali zaměstnanci v Německu. Lze vypožorovat, že firma Volkswagen v rámci svých domácích firem v Německu poskytuje o několik desítek vyšší mzdy, než poskytuje v rámci firmy ŠKODA AUTO zaměstnancům v České Republice.

Pro toto srovnání byly vybrány tři pracovní pozice, mezi něž patří stážista, konzultant a koordinátor. Na pozici stážisty si zaměstnanec ve firmě Volkswagen v Německu vydělá téměř o 25% více, než zaměstnanec na pozici stážisty ve firmě ŠKODA AUTO v České Republice. Na pozici konzultanta byla zaměstnancům v Německu poskytnuta mzda, jejíž mzdové rozpětí bylo od 77 tis. do 85 tisíc Kč za měsíc, což je oproti mzdě v ČR málem dvakrát více. Poslední srovnávána pracovní pozice je koordinátor, kdy v České Republice mzda byla v rozmezí 42 tisíc až 46 tisíc Kč za měsíc, zatímco v Německu byla ve výši 83 tisíc až 92 tisíc Kč za měsíc, což je opět téměř dvakrát více než V České Republice. V rámci porovnání minimálních mezd

Ize vidět, že v Německu, v němž byla minimální mzda ve výši 38 127 Kč v přepočtu podle PPP 26, 193 Kč, přesahovala průměrná mzda ve firmě Volkswagen minimální mzdu na pozici konzultant o cca 50 tis. Kč a na pozici koordinátor téměř o 60 tis. Kč.

Podle The Trading Economics (2018) průměrná mzda v roce 2017 v Německu činila 3 755 euro a v přepočtu podle PPP její hodnota činila 65 678 Kč, z tabulky 4.1 může být odvozeno, že zaměstnanci na pozici konzultant i koordinátor ve firmě Volkswagen v Německu dosahovali mzdy, která přesahovala nejen minimální mzdu v Německu, ale i mzdu průměrnou. Průměrná měsíční mzda ve firmě ŠKODA AUTO v ČR přesahovala v roce 2017 minimální mzdu v ČR, která byla ve výši 11 000 Kč, na pozici konzultant o více než trojnásobek minimální mzdy a na pozici koordinátor cca o 30 tis. Kč. Podle ČSÚ (2018b) činila průměrná mzda v ČR v roce 2017 29 504 Kč. Při srovnání průměrné mzdy v ČR a mezd v rámci firmy ŠKODA AUTO, je možno vidět, že mzdy této firmy na pozici konzultant i koordinátor přesahovaly průměrnou mzdu v ČR v roce 2017 téměř o cca 10 tis. Kč

Podle kolektivní smlouvy v roce 2016 ve firmě ŠKODA AUTO mzdový systém fungoval v období od 1. 1 2017 do 31. března 2018 na způsobu poskytování mzdy na základě stanoveného mzdového tarifu. Nejnižší mzda, kterou v rámci tarifu zaměstnanci mohli dostávat byla mzda ve výši 19 028 Kč. Za to nejvyšší mzda, která byla zaměstnancům poskytována byla mzda ve výši 49 659 Kč. Mzdový systém byl tvořen 14 tarify a průměrná mzda v tomto podniku byl ve výši 45 385 Kč. Navíc průměrná rozpočtovaná částka na osobní ohodnocení byla ve výši 15,3 % platného tarifu v roce 2017. Průměrná mzda tarifního zaměstnance ve společnosti ŠKODA AUTO v roce 2017 činila 45 385 Kč. Na základě kolektivního vyjednávání v roce 2017 bylo dohodnuto s platností od 1. ledna 2018, že bude zvýšeno devět příplatků v průměru o více než 50 %, dále bude zvýšen příspěvek firmy na doplňkové penzijní spoření o 100 Kč měsíčně, a ještě bude zvýšena odměna o za plusové flexikontové směny. Dále bylo dohodnuta mezi smluvními stranami lepší podmínky pro získání zaručeného bonusu, zrušení nejnižší tarifní třídy K, a následně zvýšení počtu mezd založených na základě smlouvy, a zavádění cílových odměn mistrů.

4.4.2. Mezinárodní srovnávání mezd v oblasti technologií

V souvislosti s mezinárodním srovnáním mzdových rozdílů jako další oblast byla vybrána oblast technologií. Baller a kol. říká (2016), že inovace jsou stále více založeny na digitálních technologiích a obchodních modelech a mohou vést k hospodářským a sociálním přínosům z informačních a komunikačních technologií neboli IKT. Zadruhé, způsob, jakým podnikatelé přijímají IKT, je klíčem k tomu, aby je využili k rozvoji, takže podpora podnikání,

aby byla plně využita moc digitálních technologií, by měla být prioritou vlád. Za třetí, jak soukromý sektor, tak vlády musí vyvinout úsilí investovat do inovativních digitálních řešení sociálních dopadů. V neposlední řadě je udržitelná digitální ekonomika závislá na rychlých procesních rámcích, které společnosti umožňují předvídat a tvarovat dopad nových technologií a rychle reagovat na měnící se situace.

Kromě automatizace je druhým mechanismem, který digitální technologie ovlivňuje trh práce, prostřednictvím účinků platformy ekonomiky. Digitální platformy se používají nejen k tomu, aby odpovídaly spotřebitelům zbožím, ale také stále častěji odpovídaly pracovním místům. To vede k více nezávislým činnostem a méně zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni firmami na pracovních místech na plný pracovní úvazek, a to s větší mírou nejistoty ohledně toků příjmů a menší sociální ochrany (Baller a kol., 2016).

Podle Baller a kol. (2016) Evropa zůstává na technologické hranici se sedmi evropskými státy z deseti nejlepších zemí v rámci NRI neboli Networked Readiness Index, což je index, který měří schopnost zemí, jichž je v současné době v rámci toho indexu srovnáváno 139, využívat IKT pro zvýšení konkurenceschopnosti a blahobytu. Česká Republika se v rámci tohoto indexu byla v roce 2016 zařazena mezi prvních padesát států ze 139, je to způsobeno zejména lepší dostupností a velkým zlepšením ekonomických a sociálních dopadů přispívajících k tomuto úspěchu.

V souvislosti s tímto srovnáváním byly vybrány dvě zahraniční firmy v ČR, konkrétně firma TIETO a firma IBM. TIETO je severská softwarová a servisní společnost, která sídlí ve Finsku. Výše dceřiných akcií společnosti Tieto Czech s.r.o., Czech Republic vlastněné mateřskou společností Tieto je 100 %. Tato dceřina společnost byla v České Republice otevřena v 2004 v Ostravě. Z pohledu počtu zaměstnanců je pobočka Tieto v České Republice 3. největší pobočka Tieto korporace na světě. (Tieto, 2016). IBM je technologická společnost jejíž sídlo se nachází v New Yorku v USA. IBM Česká Republika je pobočka IBM, která sídlí v Praze (IBM, 2018).

Tabulka 4.2 Průměrná měsíční mzda ve firmě Tieto

Pracovní pozice	Průměrná měsíční mzda ve firmě Tieto (v Kč na bázi PPP, zaokrouhleno na 1000)
-----------------	---

	Finsko	Česká Republika
Senior vývojář	62 000	27 000-35 000
Projektový manažer	63 000	33 000-47 000
IT projektový manažer	45 000-60 000	34 000-41 000

Zdroj: Glassdoor (vlastní zpracování), 2018

V tabulce 4.2 lze vidět, že mateřská společnost Tieto ve Finsku v rámci těchto tří pracovních pozic poskytuje výrazně vyšší mzdy. Na pozici senior vývojář je poskytována zaměstnancům ve Finsku mzda ve výši 62 tis. Kč. Při srovnání této mzdy se mzdou v Tietu v České Republice je možno vidět, že mzda ve Finsku je téměř 2 krát větší. V rámci pozice projektový manažer se mzda v Tietu ve Finsku pohybovala téměř na stejné částce jako na pozici senior vývojář. Jak si lze z tabulky 4.2 povšimnout, tato mzda byla opět skoro 2krát větší než mzda na pozici projektový manažer v České Republice. Poslední vybranou pracovní pozicí je IT projektový manažer. Na této pozici ze tří vybraných pracovních pozic si lze povšimnout, že je zde nejmenší mzdový rozdíl mezi zeměmi, avšak i přesto významný. Mzda v České Republice činí 34 tis. až 41 tis. na pozici IT projektový manažer, avšak mzdové rozpětí je až 2 krát menší než ve firmě Tieto ve Finsku, kde zaměstnanci mohou dostat až 60 tis. Kč.

Při porovnání mezd ve firmě Tieto ve Finsku s průměrnou měsíční mzdou bylo zjištěno, že mzda na pozici senior vývojář a projektový manažer je o cca 10 % vyšší než průměrná mzda ve Finsku, která v roce 2017 činila 51 tis. Kč podle PPP. Na pracovní pozici IT projektový manažer tato mzda v Tietu ve Finsku se pohybuje okolo průměrné měsíční mzdy ve Finsku. Z tabulky 4.2 je patrné, že výše mezd v České Republice v Tietu je na pozici projektový manažer a IT projektový manažer nad hranicí průměrné měsíční mzdy v České Republice, která již byla výše zmíněná jako částka ve výši 29 504 Kč. Mzda na pozici senior vývojář se v Tietu v ČR pohybuje okolo průměrné mzdy v ČR. Při srovnání minimálních mezd ve firmě Tieto, lze srovnávat pouze mzdy v České Republice, jelikož jak již bylo zmíněno zákonem stanovená minimální ve Finsku neexistuje. V České Republice v Tietu jsou na všech těchto tří pracovních pozicích poskytovány mzdy téměř třikrát vyšší, než je mzda minimální.

Tabulka 4.3 Průměrná měsíční mzda ve firmě IBM

Pracovní pozice	Průměrná mzda ve firmě IBM (v Kč na bázi PPP, zaokrouhleno na 1000)
------------------------	--

	USA	Česká Republika
IT specialista	66 000	35 000
Projektový manažer	79 000	38 000
IT projektový manažer	117 000	40 000

Zdroj: Glassdoor (vlastní zpracování), 2018

Z tabulky 4.3 lze vyčíst, že firma IBM poskytuje zaměstnancům v mateřské společnosti v USA vyšší mzdy než zaměstnancům v dceřiných společnostech v České Republice. Pracovní pozice IT specialista je v IBM v USA placená téměř 2 krát lépe než v IBM v České Republice. Mzdový rozdíl mezi zeměmi na pozici projektový manažer je podobný rozdílu na pozici IT specialista. Nejlépe placená pozice ze tří vybraných v IBM v USA i v ČR je IT projektový manažer, který je v USA odměněn mzdou ve výši až 117 tis. Kč, což je cca třikrát více než mzda na této pozici v ČR. V České Republice se mzdy na těchto tří vybraných pozicích pohybují ve výši 35 tis. Kč až 40 tis. Kč, za to mzdy v USA jsou v rozmezí od 66 tis. Kč až do 117 tis. Kč. Mzdové rozdíly mezi jednotlivými pozicemi jsou rozsáhlejší v IBM v USA.

Ve srovnání s minimální mzdou v České Republice si můžeme povšimnout, že jsou tyto mzdy cca třikrát větší, než zákonem stanovená minimální mzda v ČR. Minimální mzdy IBM v USA nelze srovnávat, jelikož v USA neexistuje celoplošná jednotná minimální mzda, ale je jich tam více a jsou k jednotlivým státům přiřazeny dle nákladů na bydlení (NCSL, 2018). Avšak průměrná mzda srovnatelná je, jak Doyle (2018) uvádí, průměrná měsíční mzda v USA za čtvrté čtvrtletí v roce 2017 se pohybovala ve výši cca 54 tis. Kč přepočteno podle PPP. Tudíž z tabulky 4.3 je zřejmé, že mzdy v IBM v USA převyšovaly v rámci vybraných pracovních pozic mzdou průměrnou. Největší mzdový rozdíl v rámci průměrné mzdy v USA byl zaznamenán na pozici IT projektový manažer. Mzdy v IBM v ČR jsou v rámci těchto třech povolání také vyšší než průměrná mzda v ČR, kdy největší mzdový rozdíl byl opět zaznamenán na pozici IT projektový manažer a to téměř 10 tis. Kč.

Na základě srovnání mezd mezi firmou IBM a Tieto si můžeme povšimnout, že mzdy, které tato firma poskytuje v ČR, jsou téměř srovnatelné. Největší rozdíly byly zaznamenány v zahraničních firmách v USA a ve Finsku na pozici IT projektový manažer a projektový manažer. I přesto, že na pozici IT projektový manažer ve firmě IBM v USA byla mzda vyšší o cca 70 tis. než v Tietu ve Finsku, zaměstnanci IBM v ČR na této pozici dostávali téměř stejnou mzdu jako zaměstnanci v Tietu. To může být způsobeno nižšími náklady na bydlení v ČR, nižší

minimální mzdou, průměrnou mzdou a nižší informovanosti, kdy zaměstnavatelé ze zahraničí nejsou nuceni na základě těchto ukazatelů poskytovat mzdu srovnatelnou se mzdou, kterou poskytují zaměstnanců v mateřských firmách.

4.4.3. Mezinárodní srovnání mezd v oblasti auditu a poradenství

Konzultace se postupně stávají standardnější službou, cena je hlavním faktorem při uzavírání smluvních rozhodnutí klientů. Konzultační firmy proto neustále usilují o snížení nákladů, aby zajistily konkurenční cenovou výhodu. Konzultační služby jsou však vícehodnotovým typem služby, ve kterém klienti prozkoumají výhody služby. Konzultační firmy se proto snaží zvýšit spokojenost zákazníků tím, že navrhují služby, aby lépe odpovídaly očekáváním a preferencím klientů. Konzultační firmy jsou stále více globální kvůli měnícím se poptávkovým trendům, zatímco těsné firemní rozpočty vedou k konkurenceschopnější nabídce a menším neboli kratším závazkům. Hlavní hodnotou poradenských firem je jejich pracovní síla. Znalosti a odborné kompetence konzultantů jsou základem poradenských služeb. Míra spokojenosti, kterou konzultanti vytvářejí, závisí tedy na tom, kdo provádí práci (Momparker a kol., 2018).

V rámci srovnání mezd v oblasti auditu a poradenství byly vybrány firmy EY a Deloitte. Ve firmě Deloitte působí a spolupracují desítky tisíc prvotřídních odborníků v nezávislých společnostech po celém světě. Jejich hlavní činnost je poskytování služeb v oblasti auditu, poradenství, řízení rizik, finančního poradenství, daní atd. Tyto společnosti jsou členy Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), což je britská privátní společnost s ručením omezeným zárukou. Každá členská firma DTTL se řídí zákony a pravidly pro odborné služby, jež jsou platné zemích, kde působí. Dceřiných nebo přidružených společností Deloitte Central Europe Holdings Limited se nachází v České Republice celkem osm. EY Česká republika patří do oblasti EMEIA, která propojuje členské společnosti EYG z 98 zemí z Evropy, Blízkého východu, Indie a Afriky. Hlavní činnost firmy EY je totožná s hlavní činností firmy Deloitte. EY je jednou z prvních poradenských firem, které působily ve střední a východní Evropě. V České republice funguje od roku 1991 a pobočky se nacházejí v Praze, Brně i Ostravě. Firma EY působí ve více než 150 zemích celého světa.

Tabulka 4.4 Průměrná měsíční mzda ve firmě EY

Pracovní pozice	Průměrná měsíční mzda ve firmě EY (v Kč na bázi PPP, zaokrouhleno na 1000)	
	Spojené království	Česká Republika

Senior konzultant	89 000	52 000
Audit Senior	57 000	47 000-52 000
Daňový asistent	30 000	32 000-36 000

Zdroj: Glassdoor (vlastní zpracování), 2018

Tabulka 4.4 znázorňuje, že na dvou vybraných pozicích a to senior konzultant a audit senior jsou vyšší mzdy poskytovány v EY ve Spojeném království a dále zobrazuje mzdové rozdíly, jež jsou mezi zeměmi v rámci této firmy velmi významné. Nejlépe placená pozice ve Spojeném království i v ČR je senior konzultant. Zaměstnanci na pozici senior konzultant v firmě EY ve Spojené království dostávají o 50% vyšší mzdu než zaměstnanci v EY v České Republice. Na pozici audit senior jsou mzdové rozdíly nepatrně menší, kdy v České Republice je možno na této pozici v EY vydělat 47 tis. Kč až 52 tis. Kč, zatímco ve Spojeném království je tato mzda o cca 7 až 10 tis. vyšší. Nejmenší mzdové rozdíly se nachází na pracovní pozici daňový asistent, kdy na této pozici je vyšší mzda poskytována v ČR, a to o 2 až 6 tis. Kč více než ve Spojeném království. Právě mzda ve Spojeném království na této pozici se nejvíce blíží mzdě minimální.

Z tabulky 4.4 lze vyvodit, že zaměstnanci v České Republice v EY měli mzdu minimálně třikrát vyšší, než je zákonem stanovená minimální mzda v ČR. Ve Spojeném království v EY mzdy byly na všech pozicích vyšší než minimální mzda, která v roce 2017 ve Spojeném království Eurostatu (2018a) činila v přepočtu podle PPP cca 24 tis. Kč, což je dvakrát větší minimální mzda než v ČR.

V souvislosti s průměrnou mzdou ve Spojeném království ve firmě EY byla na pozici senior konzultant a audit senior vyplácena vyšší mzda, než byla průměrná mzda ve Spojeném království v roce 2017, která činila podle Trading Economics (2018) v roce 2017 v přepočtu podle PPP 36 tis. Kč. Průměrná měsíční mzda na pozici senior konzultant byla téměř 2,5krát vyšší, než byla průměrná mzda Spojeného království v roce 2017. Mzda daňového asistenta nedosahovala v roce 2017 na výši průměrné mzdy Spojeného království, zatímco v České Republice v EY ve všech vybraných pracovních pozicích mzdy převyšovaly průměrnou mzdu České republiky v roce 2017. Největší rozdíl v ČR lze vidět na pozici senior konzultant, kdy tento rozdíl tvořil cca 23 tis. Kč.

Tabulka 4.5 Průměrná měsíční mzda ve firmě Deloitte

Pracovní pozice	Průměrná měsíční mzda ve firmě Deloitte (v Kč na bázi PPP, zaokrouhleno na 1000)	
	Spojené království	Česká Republika
Senior konzultant	80 000	63 000
Audit Senior	46 000	46 000-50 000
Audit asistent	34 000	30 000-34 000

Zdroj: Glassdoor (vlastní zpracování), 2018

V tabulce 4.5 je možné vidět průměrnou mzdu ve firmě Deloitte v zemi mateřské společnosti ve Spojeném království a dceřině společnosti v ČR. Byly vybrány tři pracovní pozice, z nichž senior konzultant a audit senior jsou srovnatelné s pozicemi ve firmě EY. Je zřejmé, že Deloitte poskytuje na pozici audit senior a audit asistent téměř srovnatelné mzdy zaměstnancům jak ve Spojeném království tak v České Republice. Stejně jako ve firmě EY, je nejlépe placená pozice senior konzultant, a to ve výši 80 tis. Kč, což je skoro o 20% více než v České Republice ve firmě Deloitte. Nicméně mzdy poskytované zaměstnancům v České Republice firmami EY a Deloitte jsou téměř srovnatelné, největší rozdíl je na pozici senior konzultant, kdy firma Deloitte nabízí od cca 11 tis. Kč více. Oproti EY dále můžeme vidět, že firma Deloitte poskytuje zaměstnancům ve Spojeném království téměř o 10 tis. méně na pozici senior konzultant a audit senior než EY. Nejméně placenou pracovní pozicí v rámci tří vybraných pozic je audit asistent, jehož měsíční mzda ve Spojeném království činí 34 tis. Kč a v ČR 30 tis. Kč až 34 tis. Kč.

Průměrná měsíční mzda ve spojeném království, jež činila v roce 2017 cca 24tis. Kč podle PPP, byla firmou Deloitte na třech vybraných pracovních pozic překročena. V ČR byla průměrná měsíční mzda také překročena na všech třech vybraných povoláních, a to zejména na pozici senior konzultant, kde tento rozdíl činil téměř 34 tis. Kč. Mzdy v Deloitte v ČR byly v roce 2017 3 až 5krát vyšší než minimální mzda, která činila 11 tis. Kč a mzdy v Deloitte ve Spojeném království byly až 3 vyšší než minimální mzda ve Spojeném Království.

5. Závěr

Cílem této práce bylo porovnat mzdové rozdíly firem v ČR ovládaných zahraničními vlastníky a domácími vlastníky.

V první kapitole je popsán cíl práce a stručný obsah jednotlivých kapitol této práce. Ve druhé teoretické kapitole jsou popsány teoretické přístupy ke mzdovým rozdílům, dále jsou zde definovány a vysvětleny základní pojmy související se srovnáním mzdových rozdílů mezi domácími a zahraničními firmami v ČR.

Ve třetí kapitole, a tedy praktické části této práce byly srovnávány a podrobně popsány mzdové rozdíly domácích a zahraničních firem v ČR. Bylo prokázáno že, na mzdu v domácích i zahraničních firmách v ČR má významný vliv úroveň vzdělání, kdy zaměstnancům s vyšší úrovní vzdělání je poskytována mzda vyšší. Na základě výsledků v rámci srovnávání těchto firem, je zřejmé, že zahraniční firmy v ČR poskytují svým zaměstnancům vyšší mzdy, než jsou zaměstnancům poskytovány domácími firmami v ČR, a největší podíl zahraničních vlastníků v ČR pochází z Ruska. Z toho lze usoudit, že tyto firmy tvoří vysokou konkurenci pro domácí firmy v ČR v souvislosti s nabíráním a udržením si zaměstnanců, jelikož mzda je chápána jako motivace pro zaměstnance k výběru zaměstnání a spokojenosti s ním. A tato skutečnost, může být považována za jeden z hlavních faktorů odlivu zaměstnanců z domácích firem v ČR do zahraničních firem.

Ve čtvrté kapitole bylo provedeno mezinárodní srovnání mezd na základě vybraných ukazatelů, a to Giniho koeficientu, poměru kvantilových podílů, minimální mzdy a průměrné mzdy ve vybraných zemích. Dále zde byly vybrány konkrétní mezinárodní firmy, kdy byly srovnávány mzdy v těchto firmách na konkrétních pracovních pozicích, které byly vypláceny zaměstnancům v daných firmách v zahraničí a v České Republice. Z práce vyplývá, že vybrané mezinárodní firmy v zahraničí poskytují zaměstnancům na většině vybraných pracovních pozicích mzdy vyšší či téměř srovnatelné se zaměstnanci v zahraničních firmách v České Republice. Přestože jsou tyto mzdy často téměř srovnatelné, minimální mzda byla v Německu i ve Spojeném království až dvakrát větší, což poukazuje na již výše zmíněnou skutečnost, že Česká Republika patří mezi země s nízkou minimální mzdou. Následovně bylo zjištěno, že průměrná mzda v České Republice patří opět mezi země s nízkou průměrnou mzdou. Tyto faktory zde lákají zahraniční firmy, jelikož pro ně zaměstnanci v ČR představují levnou pracovní sílu a možnost ušetřit na mzdových nákladech.

Nicméně zahraniční firmy nejsou motivované poskytovat mzdy v zahraničních firmách v ČR srovnatelné se mzdami v mateřských firmách v zahraničí, to lze usoudit ze skutečnosti, že přestože mzdy poskytované zahraničními firmami v ČR jsou často nižší než mzdy

poskytované těmito firmami v zahraničí, tyto firmy stále konkurují domácím firmám v ČR. A právě mzdy domácích firem v ČR v souvislosti s mnoha vlivy, jako je technologický pokrok, minimální mzda, omezená mobilita pracovní síly, či odbory a kolektivní vyjednávání, jsou často nižší a méně konkurenceschopné v souvislosti s nabíráním a udržením si zaměstnanců. Nicméně v roce 2016 byla právě Česká Republika byla prohlášena za nejvíce rovnostářskou zemí v Evropské Unii s nejnižší příjmovou nerovností. I přestože mzdy v České Republice se nacházejí na nízké úrovni, bylo zjištěno, že poměr objemu cechových příjmů, který připadá na první pětinu obyvatel s nejvyšším příjmem, k objemu příjmů, který připadá na pětinu obyvatel s nejnižším příjmem, byl nejvyšší v Evropské Unii.

Jak již bylo výše uvedeno Česká Republika v rámci NRI neboli Networked Readiness index, který měří schopnost zemí, byla v roce 2015 zařazena mezi prvních padesát států ze 139, což bylo způsobeno zejména lepší dostupností. Podle Baller (2016) se Česká Republika v souvislosti s dostupností nejnovějších technologií nacházela v roce 2015 na 32 místě z 139 zemí. V závěru by mělo být uvedeno, že i přestože tyto zahraniční firmy v ČR přebírají zaměstnance domácím firmám v ČR, jelikož konkurují vyššími mzdami, a mohou být chápány jako negativum, právě tyto firmy přináší nové investice a technologie, které mají vliv na výši mezd zaměstnanců.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

ALESSANDRINI, Pietro a kol., 2017. The future of industry in Europe. ISBN: 978-92-895-0919-0

ARMSTRONG, Michael, 2007. Odměňování pracovníků. 2.vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2890-2

BORJAS, George J., 2008. Labor Economics. 4th ed. New York: McGraw-Hill. ISBN 978-0-07-340282-6

DUBSKÁ, Drahomíra, 2012. Firmy se zahraniční majetkovou účastí v ekonomice ČR: oslabily nebo dále sílí? Praha: ČSÚ. ISBN 978-80-25-2168-2

HOLMAN, Roman, 2007. Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz. 2. vydání. Praha: C. H. Beck ISBN 978-80-7179-862-0

ILO, 2009. Occupational wages and hours of work and retail food prices: Statistics from the ILO October Inquiry 2007 and 2008. Geneva: International Labour Office. ISBN: 978-92-2-022242-3

JUREČKA, Václav, 2013a. Makroekonomie. 2. aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4385-1

JUREČKA, Václav, 2013b. Mikroekonomie. 2. aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4385-1

KLIKOVÁ, Christina, Igor KOTLÁN a kol., 2012. Hospodářská politika, 3. vyd. Ostrava: SOKRATES. ISBN 978-80-86572-76-5

KOTLÁN, Igor a kol., 2001. Aplikovaná hospodářská politika. Ostrava: SOKRATES. ISBN 80-86572-01-3

MEYER, Klaus a Estrin S., 1998. Entry Mode Choice in Emerging Markets: Greenfield, Acquisition, and Brownfield [online]. Working paper CEES Copenhagen Business School No. 18. Frederiksberg: Copenhagen Business School. Dostupné z: <http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/7058/wp18.pdf?sequence=1>

MORAVOVA, Jiřina, 1998. Základy sociální statistiky. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 80-7079-370-8

SOUČEK, Eduard, 2006. Statistika pro ekonomy. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 80-86730-06-9.

TOMŠÍ, Ivan, 2008. Mzdy a mzdové systémy. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-340-9

URBAN, Jan, 2011. Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., ISBN 978-80-7357-579-3

VEČERNÍK, Jiří, 2001. Diferenciace mezd v ČR: vývoj v minulém desetiletí a mezinárodní srovnání. Finance a úvěr. Czech Journal of Economics and Finance [online]. Prague: Charles University [cit. 10. 2 2018], vol. 51, issue 9, s. 450-471. ISSN 0015-1920. Dostupné z:

http://journal.fsv.cuni.cz/storage/613_450-471.pdf

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

BALLER, Silja a kol., 2016. The Global Information Technology Report 2016 Innovating in the Digital Economy [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/GITR2016/WEF_GITR_Full_Report.pdf

BOWLES, Samuel a kol., 2004. Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right? [online]. Working paper UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS AMHERST, DEPARTMENT OF ECONOMICS No. 62/2004. MASSACHUSETTS: UMASS [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=econ_workingpaper

BYRTUSOVÁ, Andrea a kol., 2015. Economics and Management. Use of the index methods of income inequality for assessing the security level [online]. Brno: University of Defence, no. 2, s. 31-38 [cit. 10. 2 2018]. ISSN 1802-3975. Dostupné z: <https://www.unob.cz/eam/Documents/EaM%202-2015%20final.pdf>

CAHUC, Pierre a kol., 2002. Equalizing Wage Differences and Bargaining Power: Evidence from a Panel of French Firms [online]. France: The Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper No. 582 [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=340303

CRIF, 2018. Více než 81 tisíc českých společností přímo ovládají lidé či společnosti ze zahraničí [online]. CRIF [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.crif.cz/novinky/novinky/2017/červenec/více-než-81-tisíc-českých-společností-přímo-ovládají-lidé-či-společnosti-ze-zahraníčí/>

ČSÚ, 2003. Diferenciace mezd zaměstnanců [online]. ČSÚ [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/diferenciace_mezd_zamestnancu

ČSÚ, 2012. Tab. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví [online]. Český statistický úřad [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A4.pdf/d11d07a8-22d6-4ded-bf9a-5df1c3bb2398?version=1.0>

ČSÚ, 2015. Evropský srovnávací program [online]. Český statistický úřad [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/evropsky_srovnavaci_program

ČSÚ, 2018a. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika [online]. Český statistický úřad [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČSÚ, 2018b. Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2017 [online]. Český statistický úřad [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2017>

ČNB, 2011. Přímé zahraniční investice za rok 2009 [online]. ČNB [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/statistika/platebni_balance_stat/publikace_pb/pzi/PZI_2009_CZ.pdf

ČNB, 2017. Přímé zahraniční investice za rok 2015 [online]. ČNB [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/statistika/platebni_balance_stat/publikace_pb/pzi/PZI_2015_CZ.pdf

DOYLE, Alison, 2018. Average Salary Information for US Workers. The balance careers [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://www.thebalancecareers.com/average-salary-information-for-us-workers-2060808>

EDLER, Susanne, 2015. Effects of Unemployment on Wages: Differences between Types of Reemployment and Types of Occupation [online]. Working Paper Series No. 51, Germany: SFB 882 [cit. 10. 2 2018]. ISSN 2193-9624. Dostupné z: <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2724548>

EUROSTAT, 2018a. Monthly minimum wages - bi-annual data [online]. Eurostat [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

EUROSTAT, 2018b. Minimum wage statistics. [online]. Eurostat [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

EUROSTAT, 2018c. Income inequality in the EU [online]. Eurostat [cit. 27. 4. 2018]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180426-1>

IBM, 2018. About IBM [online]. IBM [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.ibm.com/ibm/cz/cs/>

GLASSDOOR, 2018. Search salaries and compensation [online]. Glassdoor [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.glassdoor.com/Salaries/index.htm>

INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2000. Report on the survey of implementation of methodological standards for direct investment [online]. MMF [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/bopage/pdf/mar2000.pdf>

INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2008. Globalization: A Brief Overview [online]. MMF [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2008/053008.htm>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1973. Resolution concerning an integrated system of wages statistics, adopted by the Twelfth International Conference of Labour Statisticians. [online]. Geneva: International Labour Office [cit. 10.2 2018]. Dostupné z:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087496.pdf

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2003. Time for Equality at Work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. [online]. Geneva: International Labour Office [cit. 10.2 2018]. ISSN 0074-6681. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2013. Equal pay an introductory guide. [online]. ILO [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015. How to define a minimum wage? [online]. ILO [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2015. Wages [online]. ILO [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--en/index.htm/>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016. *Wage inequality in the workplace* [online]. Geneva: Document and Publications Production [cit.10. 2 2018]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf

LIND, Douglas A. a kol, 2006. Basic Statistics for Business and Economics [online]. 5. vyd. New York: McGraw-Hill [cit. 10. 2 2018]. ISBN 007-124461-1. Dostupné z:

<https://www.pdfdrive.net/basic-statistics-for-business-economics-d33405126.html>

KURZY, 2018. Kurzy měn – kurzovní lístek ČNB [online]. Kurzy [cit. 20.4 2018]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kurzy-men/>

MPSV, 2017. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2018_na_web_MP_SV.pdf

NCSL, 2018. State minimum wages. 2018 minimum wage by state [online]. NCSL [cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>

THE WORLD BANK, 2018. What is the difference between Foreign Direct Investment (FDI) net inflows and net outflows? [online]. Washington D. C.: The World Bank [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/114954-what-is-the-difference-between-foreign-direct-inve>

THE TRADING ECONOMICS, 2018. Germany Average Gross Monthly Earnings [online]. The Tradig Economics [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/germany/wages>

THE TRADING ECONOMICS, 2018. Czech Republic Average Monthly Wages [online]. The Tradig Economics [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://tradingeconomics.com/czech-republic/wages>

THE WORLD BANK, 2018. Gini index [online]. Washington D. C.: The World Bank [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=SKz>

TCHERNIS, Rusty, 2010. Measuring human capital and its effects on wage growth. Journal of Economic Surveys [online]. Wiley Online Library [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6419.2009.00617.x/full>

TIETO, 2016. O nás [online]. Tieto [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.tieto.cz/tieto-o-nas>

TIETO, 2017. About us [online]. Tieto [cit. 10. 4 2018]. [online]. Tieto [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://www.tieto.cz/tieto-o-nas>

OECD, 1998. Human capital investment. An international comparison [online]. Centre for educational research and innovation [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264162891-en.pdf?expires=1525105873&id=id&accname=guest&checksum=6ED4F4AF2C8F2F25641D1081FE579B82>

OECD, 2007. Globalization, Jobs and Wages [online]. Organization for economic co-operation and development [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/Globalisation-Jobs-and-Wages-2007.pdf>

OECD, 2017a. Government at a Glance 2017 [online]. OECD [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/gov/gov-at-a-glance-2017-czech-rep.pdf>

OECD, 2017b. Update report 2017 - inclusive growth 2017 [online]. OECD [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-3-EN.pdf>

OECD, 2018a. Income Inequality [online]. OECD [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>

OECD, 2018b. Average wages [online]. OECD [cit. 10. 4 2018]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

ŠKODA AUTO, 2013. Dohoda D I/2016 a 2017 [online]. Mladá Boleslav [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: <https://kupnisila.cz/wp-content/obrazky/Kolektivni-smlouva-mzdove-tarify-skoda-auto-1-4-2016.pdf>

UNITED NATIONS, 2015. Inequality Measurement Development Issues [online]. New York: Development Policy and Analysis Division [cit. 10. 2 2018], no. 2. Dostupné z:

http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_dev_issues/dsp_policy_02.pdf

UMAR, Akmal, 2014. Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar Indonesia: High School of Management Sciences of Indonesia Makassar, [cit. 10. 2 2018], no. 5., ISSN 2222-2839 Dostupné z: <http://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/10916/11219>

WTO, 2017. Impact of technology on labour market outcomes [online]. WTO [cit. 10. 2 2018]. Dostupné z: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-3_e.pdf

Seznam zkratk

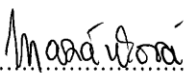
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ILO	Mezinárodní organizace práce
WTO	Světová obchodní organizace
MMF	Mezinárodní měnový fond
PZI	Přímé zahraniční investice
FATS	Statistika zahraničních afilací (podniků pod zahraniční kontrolou)
FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
USA	Spojené státy americké
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PPP	Parita kupní síly
PPS	Standart kupní síly
IT	Informační technologie
IKT	Informační a komunikační technologie

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 2018


.....
Klára Mazánková

Seznam příloh

Příloha 1 ISPV vlastníci ČR rok 2017- Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku

Příloha 2 ISPV – domácí vlastníci ČR – Hrubá měsíční mzda podle vzdělání

Příloha 3 ISPV – domácí vlastníci ČR rok 2017 - Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd a tříd zaměstnání CZ-ISCO

Příloha 4 ISPV – domácí vlastníci ČR rok 2017 - Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba podle pohlaví a věku

Příloha 5 ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017 - Hrubý měsíční plat podle pohlaví a věku

Příloha 6 ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017 - Hrubý měsíční plat podle vzdělání

Příloha 7 ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017 - Hrubý měsíční plat podle hlavních tříd a tříd zaměstnání CZ-ISCO

Příloha 8 ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017 - Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba podle pohlaví a věku

Jednotlivé přílohy

Příloha 1 ISPV vlastníci ČR rok 2017- Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku

ISPV – domácí vlastníci ČR

rok 2017

**ISPV – domácí vlastníci ČR
rok 2017**

Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku

pohlaví/ věková skupina	hrubá měsíční mzda	diferenciace hrubé měsíční mzdy		hrubá měsíční mzda
	medián	1. decil	9. decil	průměr
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
CELKEM - domácí vlastníci ČR	30 206	18 384	51 127	34 245
do 20 let	19 793	13 555	26 297	20 111
20 – 29 let	26 165	18 075	38 749	27 777
30 – 39 let	31 513	19 623	52 407	35 203
40 – 49 let	31 230	18 689	52 988	35 588
50 – 59 let	30 349	17 598	51 650	34 433
60 a více let	31 641	17 533	58 212	36 799
MUŽI	32 560	20 985	56 371	37 734
do 20 let	20 967	14 122	27 390	21 078
20 – 29 let	27 204	19 295	39 809	28 888
30 – 39 let	33 809	22 430	57 034	38 377
40 – 49 let	35 031	22 609	60 952	40 843
50 – 59 let	32 797	20 810	57 523	38 498
60 a více let	32 241	18 797	61 749	38 570
ŽENY	27 581	16 803	45 359	30 325
do 20 let	17 912	13 126	24 381	18 570
20 – 29 let	24 635	17 239	37 137	26 348
30 – 39 let	27 868	17 530	46 019	30 781
40 – 49 let	27 758	16 951	45 168	30 486
50 – 59 let	28 200	16 126	46 486	30 744
60 a více let	30 774	16 203	53 511	33 898

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

ISPV – domácí vlastníci ČR

rok 2017

**ISPV - domácí
vlastníci ČR
rok 2017**

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání

stupeň dosaženého vzdělání (KKOV)		hrubá měsíční mzda	diferenciace hrubé měsíční mzdy		hrubá měsíční mzda
		medián	1. decil	9. decil	průměr
		Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	A-C	20 481	13 111	31 493	21 663
Střední bez maturity	D,E,H,J	24 532	15 519	35 854	25 382
Střední s maturitou	K-M	30 670	20 359	44 753	32 461
Vyšší odborné a bakalářské	N,P,R	33 587	22 955	49 286	35 727
Vysokoškolské	T,V	42 787	26 778	82 979	51 127
Neuvedeno		26 397	16 179	45 741	30 232
CELKEM – domácí vlastníci ČR		30 206	18 384	51 127	34 245

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

ISPV – domácí vlastníci ČR

rok 2017

**ISPV - domácí vlastníci ČR
rok 2017**

Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd a tříd zaměstnání CZ-ISCO

hlavní třída / třída zaměstnání CZ-ISCO		hrubá měsíční mzda	diferenciace hrubé měsíční mzdy		hrubá měsíční mzda
		medián	1. decil	9. decil	průměr
		Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
D	Manuální pracovníci	24 317	15 108	37 141	25 409
T	Nemanuální pracovníci	33 954	22 538	58 791	39 294
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	33 413	23 479	50 750	34 638
01	Generálové a důstojníci v ozbrojených silách	47 395	36 376	62 043	48 514
02	Poddůstojníci v ozbrojených silách	26 519	23 868	31 847	27 182
03	Zaměstnanci v ozbrojených silách (kr.generálů,důstojníků,poddůstojníků)	34 348	13 588	40 562	32 103
1	Řídící pracovníci	58 698	31 661	121 097	72 343
11	Nejvyšší představitelé společností	65 454	37 018	143 732	89 293
12	Řídící pracovníci správy podniku, obchod., admin. a podpůr. činností	59 428	34 648	125 077	75 225
13	Řídící pracovníci výroby, IT, vzdělávání a v příbuzných oborech	60 411	35 715	120 442	72 640
14	Řídící pracovníci ubyt., strav. služeb, obchodu, ostatní řídící pracovníci	29 256	16 240	73 893	40 300
2	Specialisté	40 035	27 009	74 904	46 871
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky	37 806	27 038	62 210	42 294
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	43 453	29 958	90 518	52 458
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	38 467	26 119	74 488	46 249
24	Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě	42 579	26 924	72 569	47 810
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	43 839	28 871	81 551	50 847
26	Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech	33 486	22 519	57 487	38 323
3	Techničtí a odborní pracovníci	32 662	23 393	48 443	35 339
31	Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky	32 764	23 070	52 405	37 772
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	32 421	24 331	43 782	33 439
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	32 914	23 396	48 937	35 282
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a příb. oborech	27 799	19 959	39 133	29 014

35	Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií	34 654	24 804	56 979	38 536
4	Úředníci	25 510	18 585	39 656	27 822
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři, pracovníci zadávání dat	26 266	18 382	39 735	28 145
42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	23 465	17 549	30 825	24 327
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	31 578	20 569	43 400	32 106
44	Ostatní úředníci	23 041	18 383	36 967	26 034
5	Pracovníci ve službách a prodeji	22 548	14 609	38 433	24 935
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	23 744	15 940	35 338	25 192
52	Pracovníci v oblasti prodeje	19 362	14 490	29 810	21 274
53	Pracovníci osobní péče ve vzdělávání, zdravotnictví a v příb.oblastech	21 709	16 649	29 961	22 608
54	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	31 374	13 348	44 538	29 930
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	22 103	16 479	30 618	23 068
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	21 856	16 434	31 218	23 043
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti	22 273	16 602	30 064	23 096
7	Řemeslníci a opraváři	26 757	19 028	37 692	27 781
71	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	25 791	19 399	35 217	26 764
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	27 164	20 110	37 190	28 154
73	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie	23 028	15 949	36 213	24 967
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	29 795	21 632	42 821	30 915
75	Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	22 248	16 386	31 421	23 304
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	27 218	17 532	39 272	27 888
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	26 090	17 396	36 569	26 799
82	Montážní dělníci výrobků a zařízení	20 086	13 700	31 214	21 439
83	Řidiči a obsluha pojezdových zařízení	28 677	19 708	40 712	29 579
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	17 116	11 891	26 356	18 415
91	Uklízeči a pomocníci	14 541	11 579	19 631	15 218
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 462	13 855	21 446	17 837
93	Pomocní pracovníci těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a příb.oborech	20 311	13 524	28 491	20 935
94	Pomocní pracovníci při přípravě jídla	16 030	11 825	24 905	17 271
95	Pracovníci pouličního prodeje a poskytování služeb				
96	Pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci	17 355	11 440	27 124	18 367
	Neuvedeno				
CELKEM – zahraniční vlastníci ČR		30 206	18 384	51 127	34 245

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

ISPV – domácí vlastníci ČR

rok 2017

MZS-T1

Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba podle pohlaví a věku

pohlaví/ věková skupina	odpracovaná doba		neodpracovaná doba		
	celkem	z toho přesčas	celkem	z toho	
	hod/měs	hod/měs	hod/měs	dovolená hod/měs	nemoc hod/měs
CELKEM – domácí vlastníci ČR	143,3	4,1	29,1	15,7	6,1
MUŽI	144,6	5,2	27,9	15,9	5,2
ŽENY	141,8	2,8	30,5	15,6	7,0

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

**ISPV – zahraniční vlastníci ČR
2017**

rok

ISPV – zahraniční vlastníci

Hrubý měsíční plat podle pohlaví a věku

pohlaví/ věková skupina	hrubý měsíční plat	diferenciace hrubého měsíčního platu		hrubý měsíční plat
	medián	1. decil	9. decil	průměr
	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
CELKEM – zahraniční vlastníci ČR	31 505	20 228	59 780	38 601
do 20 let	22 257	16 360	30 229	22 869
20 – 29 let	28 643	19 760	43 487	30 736
30 – 39 let	34 535	21 428	66 714	41 355
40 – 49 let	32 872	20 548	68 448	42 509
50 – 59 let	30 296	19 434	57 178	37 792
60 a více let	30 520	18 962	58 991	37 858
MUŽI	35 313	23 257	67 985	43 771
do 20 let	23 546	17 460	31 707	24 051
20 – 29 let	30 635	21 590	45 578	32 769
30 – 39 let	38 407	24 680	74 012	45 883
40 – 49 let	38 605	24 849	84 177	50 613
50 – 59 let	34 759	23 110	66 865	44 505
60 a více let	32 741	21 395	61 850	40 884
ŽENY	26 947	18 231	47 073	31 360
do 20 let	20 505	15 604	27 369	21 142
20 – 29 let	25 925	18 142	39 003	27 722
30 – 39 let	28 771	18 799	53 187	33 806
40 – 49 let	27 287	18 477	49 297	32 660
50 – 59 let	25 970	17 692	45 212	30 206
60 a více let	25 145	16 832	49 184	30 923

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017 **ISPV – zahraniční vlastníci ČR rok 2017**

Hrubý měsíční plat podle vzdělání

stupeň dosaženého vzdělání (KKOV)		hrubý měsíční plat	diferenciace hrubého měsíčního platu		hrubý měsíční plat
		medián	1. decil	9. decil	průměr
		Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	A-C	25 035	17 235	35 687	25 989
Střední bez maturity	D,E,H,J	28 406	19 182	42 898	29 986
Střední s maturitou	K-M	32 680	21 122	56 530	37 439
Vyšší odborné a bakalářské	N,P,R	37 654	23 948	72 986	45 560
Vysokoškolské	T,V	53 982	30 679	120 366	69 601
Neuvedeno		29 017	19 669	51 217	34 647
CELKEM – zahraniční vlastníci ČR		31 505	20 228	59 780	38 601

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

**ISPV – zahraniční vlastníci ČR
2017**

rok

**ISPV – zahraniční
vlastníci**

Hrubý měsíční plat podle hlavních tříd a tříd zaměstnání CZ-ISCO

hlavní třída / třída zaměstnání CZ-ISCO		hrubý měsíční plat	diferenciace hrubého měsíčního platu		hrubý měsíční plat
		medián	1. decil	9. decil	průměr
		Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
D	Manuální pracovníci	27 638	18 778	41 042	28 895
T	Nemanuální pracovníci	40 801	24 315	83 823	51 143
1	Řídící pracovníci	75 918	31 724	189 713	100 872
11	Nejvyšší státní úředníci, nejvyšší představitelé společností	198 340	38 381	502 219	244 113
12	Řídící pracovníci správy podniku, obchod., admin. a podpůr. činností	91 206	45 562	207 803	116 809
13	Řídící pracovníci výroby, IT, vzdělávání a v příbuzných oborech	79 180	43 499	185 348	102 805
14	Řídící pracovníci ubyt., strav. služeb, obchodu, ostatní řídící pracovníci	34 406	24 863	87 480	47 891
2	Specialisté	51 554	31 364	93 328	59 321
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky	50 113	32 697	77 829	54 427
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	49 784	35 150	79 132	54 408
23	Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	46 750	27 292	66 204	47 967
24	Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě	49 344	30 044	99 623	60 654
25	Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií	58 174	33 496	102 957	65 377
26	Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech	46 269	22 299	89 021	53 971
3	Techničtí a odborní pracovníci	38 526	25 455	62 867	43 053
31	Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky	39 928	27 018	59 367	42 399
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	30 924	24 177	39 681	31 544
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	36 897	24 385	64 709	42 575
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a příb. oborech	29 458	19 727	56 209	35 416
35	Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií	48 015	29 012	92 371	56 641
4	Úředníci	29 500	20 527	45 793	32 363
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři, pracovníci zadávání dat	29 157	20 244	48 866	33 126

42	Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech	27 255	19 775	40 650	29 391
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	30 558	21 203	46 100	33 129
4	Ostatní úředníci	32 971	22 982	52 905	36 441
5	Pracovníci ve službách a prodeji	21 477	15 900	33 264	23 671
51	Pracovníci v oblasti osobních služeb	23 034	14 687	37 768	25 309
52	Pracovníci v oblasti prodeje	21 517	16 329	32 746	23 651
53	Pracovníci osobní péče ve vzdělávání, zdravotnictví a v příb.oblastech	18 618	15 355	25 541	19 948
5	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	19 534	13 638	40 105	23 062
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	*	*	*	*
61	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti				
7	Řemeslníci a opraváři	32 519	22 823	46 758	33 858
7	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	31 258	23 979	44 666	32 928
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	33 459	24 038	47 449	34 781
73	Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie	30 638	20 821	41 248	31 249
7	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	34 185	23 498	48 271	35 256
75	Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	28 240	19 138	41 814	29 628
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	27 769	20 239	39 349	28 853
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	28 697	20 577	40 550	29 808
82	Montážní dělníci výrobků a zařízení	26 843	19 757	37 573	27 824
83	Řidiči a obsluha pojezdových zařízení	28 315	20 930	39 870	29 420
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	23 624	15 721	33 070	24 218
91	Uklízeči a pomocníci	15 964	11 490	23 399	16 765
92	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	*	*	*	*
93	Pomocní pracovníci těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a příb.oborech	24 472	17 465	33 850	25 171
9	Pomocní pracovníci při přípravě jídla	15 971	11 648	22 709	16 664
95	Pracovníci pouličního prodeje a poskytování služeb	*	*	*	*
96	Pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci	21 879	15 535	30 285	22 888
CELKEM – zahraniční vlastníci ČR		31 505	20 228	59 780	38 601

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování

ISPV – zahraniční vlastníci ČR

rok 2017

PLS-T1

Měsíční odpracovaná a neodpracovaná doba podle pohlaví a věku

pohlaví/ věková skupina	odpracovaná doba		neodpracovaná doba		
	celkem	z toho přesčas	celkem	z toho	
	hod/měs	hod/měs	hod/měs	dovolená hod/měs	nemoc hod/měs
CELKEM – zahraniční vlastníci ČR	143,4	4,7	28,2	14,8	7,3
MUŽI	145,4	5,6	26,4	14,9	5,6
ŽENY	140,6	3,4	30,5	14,7	9,6

Zdroj: Trexima, vlastní zpracování